

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

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

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

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

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

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

Volgende aanpassingen worden aan de bestaande categorieën aangebracht:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- een evaluatie “onvoldoende” of “loopbaanvertraging”;
- een tuchtschorsing of schorsing in het belang van de dienst;
- een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 9 en 10 (wijziging van artikel V 39 en invoeging van een artikel V 56novies – raad van beroep middenkader)

Naar analogie met de regeling die is opgenomen in deel III wordt enerzijds de raad van beroep opgeheven indien de statutaire proeftijd die aan een N-1 functie gekoppeld is negatief wordt geëvalueerd. Anderzijds wordt eveneens naar analogie met deel III voorzien in een overgangsbepaling voor de proeftijden die zijn aangevat voor de inwerkingtreding van dit ontwerpbesluit.

Artikel 11 (invoeging van een artikel VII 5bis – bepaling van een week salaris)

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

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

Artikel 12 (wijziging van artikel VII 8 – carenzdag)

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

- als een arbeider afwezig was wegens ziekte of ongeval en zijn afwezigheid duurde minder dan veertien kalenderdagen, dan werd de eerste dag van het ziekteverlof op grond van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 niet uitbetaald. De niet uitbetaalde dag werd arbeidsrechtelijk “de carenzdag” genoemd. In uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-

2007 bepaalt het VPS dat in geval van een carenzdag het salaris van een arbeider toch wordt doorbetaald. Hierdoor had een arbeider tijdens een periode van ziekte gedurende één bijkomende dag recht op gewaarborgd loon.

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

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

Artikel 13 (wijziging artikel VII 109 - tegemoetkoming internet PTOW)

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

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

De lijnmanager kan een van de volgende beslissingen nemen:

1° de kostprijs van de internetaansluiting en het internetabonnement ten laste nemen via het derde-betalersysteem;

2° een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen voor het professionele gebruik van de eigen internetverbinding van het personeelslid.

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

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

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

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

nemen, dan kan er geen vergoeding worden toegekend bij gebruik van eigen ICT-middelen.

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

Artikel 14 (wijziging van artikel X 9 – jaarlijks verlof en ziekteverlof)

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

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

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

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

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

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

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

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

- net als in de huidige regeling kan een personeelslid die zijn jaarlijkse vakantie door ziekte niet kon opnemen maximaal elf dagen verlof overdragen naar het volgende jaar. Deze elf dagen worden opgeteld bij het verlof dat in het verleden werd overdragen, en tellen mee

voor de berekening van het maximum van 150 dagen en moeten uiterlijk voorafgaand aan het pensioen worden opgenomen;

- bovenop de elf dagen kan een personeelslid dat door ziekte of ongeval zijn jaarlijkse vakantie voor het einde van het jaar niet kon opnemen dertien bijkomende dagen overdragen naar het volgende jaar. Deze dertien bijkomende dagen
 - moeten binnen de twee jaar na overdracht worden opgenomen en gaan bij niet opname verloren;
 - tellen niet mee voor de berekening van het maximum van 150 dagen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 15 (wijziging van artikel X 12 – samenloop jaarlijks en ziekteverlof)

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

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

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

Artikel 16 (wijziging van artikel X 20 – ziektecontingent)

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

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

Het belemmeren van het onderzoek veronderstelt moedwilligheid in hoofde van de ambtenaar. Hieronder kan het volgende verstaan worden:

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

Artikel 17 (wijziging van artikel X 22 – deeltijdse prestaties wegens ziekte)

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

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

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

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

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

Uit het hoger vermelde blijkt dat de deeltijdse prestaties na een afwezigheid wegens ziekte het personeelslid moeten helpen om te re-integreren en het werk geleidelijk aan te hervatten. Aldus ontstaat er pas een nieuw recht op deeltijdse prestaties wegens ziekte als het personeelslid terug ziek valt nadat hij effectief in het normale arbeidscircuit is gere-integreerd. Een nieuwe ziekteperiode die aansluitend volgt op een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte of tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte leidt niet tot het ontstaan van een nieuw recht op verlof voor deeltijdse prestaties. Indien het recht is uitgeput, is een verderzetting van de deeltijdse prestaties wegens ziekte wel mogelijk als een gunst.

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

De deeltijdse prestaties wegens ziekte moeten een personeelslid helpen om na een afwezigheid wegens ziekte na verloop van tijd terug voltijds te werken. Voor sommige personeelsleden (ambtenaren in deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of personeelsleden die al lang deeltijds werken en er dus expliciet voor kiezen om minder te werken) is het voltijds arbeidsregime niet de standaard. Zij bouwen via de deeltijdse prestaties wegens ziekte aldus niet op naar een voltijdse hervatting, maar wel naar een hervatting in het deeltijdse regime waarin ze werken. Deze regeling kan op voorwaarde dat men zijn deeltijdse prestaties wegens ziekte combineert met een andere deeltijdse verlofvorm. Doet men deze combinatie niet, dan gaan we er vanuit dat men opbouwt naar een voltijds arbeidsregime.

Artikel 18 en 23 (wijziging van artikel X 23, §1 en artikel X 80 – vrijstelling van een zwanger personeelslid).

Een personeelslid dat zwanger is, dient haar zwangerschap zo vlug als mogelijk te melden aan de werkgever. Eens de werkgever op de hoogte is van de zwangerschap kan hij de risicoanalyse die is voorzien in artikel 42 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 laten uitvoeren. Indien uit deze analyse een risico blijkt voor het zwangere of borstvoeding gevende personeelslid dan moet de

werkgever de nodige maatregelen treffen. In eerste instantie moet de werkgever proberen om de arbeidsomstandigheden aan te passen en zo de risico's in te dijken. Indien dit evenwel omwille van objectieve redenen niet mogelijk is, dan wordt op grond van de arbeidswet de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid geschorst en krijgt een ambtenaar vrijstelling van arbeid.

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

Gelet hierop worden de volgende maatregelen genomen:

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

Artikel 19, 20, 21 en 22 (wijziging van artikelen X 65, X 66 X 67 en X 69 – politiek verlof leden bijzonder comité voor de sociale dienst en wijziging naamgeving)

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

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

In het kader van de gelijke behandeling wordt nu ook voor de personeelsleden (zowel statutaire, als contractuelen) die lid zijn van het bijzonder comité voor de sociale dienst, maar geen gemeenteraads- of OCMW-raadslid zijn voorzien in politiek verlof (onder de vorm van dienstvrijstelling (artikel X 65) en facultatief politiek verlof (artikel X 66)).

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

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

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

Artikel 24 (toevoeging van artikel X 96 – overgang deeltijdse prestaties wegens ziekte)

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

De deeltijdse prestaties wegens ziekte die zijn aangevat onder de oude regeling, maar lopen na 31 mei 2019 worden niet aangerekend op de zes maanden die gelden op grond van de nieuwe organieke regeling.

Artikel 25 (wijziging van artikel XI 4, §1 – onrechtmatige benoeming)

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

Artikel 26 (wijziging van artikel XI 5 – ambtsneerlegging)

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

Artikel 27 (wijziging van artikel XI 6 – vrijwillig ontslag)

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

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

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

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

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

Artikel 28 (wijziging van artikel XI 7 – opruststelling na 365 kalenderdagen afwezigheid)

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

Artikel 29 en 30 (wijziging van artikel XI 8 en invoeging van artikelen XI 8bis, ter, quater en quinques – ontslagregeling ambtenaren)

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

- er is nog steeds een ontslag na twee evaluaties “onvoldoende”, maar de huidige tijdspanne tussen beide evaluaties wordt aangepast. Hierdoor kan een ambtenaar ontslagen worden als hij na een eerste evaluatie onvoldoende naar aanleiding van één van de tien eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie onvoldoende krijgt.
- het ontslag na twee onvoldoendes zal in tegenstelling tot nu niet langer een automatisme zijn. Het is de benoemende overheid die beslist of de ambtenaar in kwestie al dan niet ontslagen wordt. De benoemende overheid neemt deze beslissing binnen de 30 kalenderdagen die volgen op de dag waarop de onvoldoende definitief geworden is. Wanneer een onvoldoende definitief is, zal afhangen van het feit of de ambtenaar al dan niet beroep heeft ingesteld bij de raad van beroep:
 - de ambtenaar stelde geen beroep in: de ambtenaar heeft volgend op de ontvangst van het evaluatieverslag 15 kalenderdagen om beroep in te stellen. Indien hij geen beroep instelt dan is op de dag die volgt op het verstrijken van de beroepstermijn de onvoldoende definitief. Indien het een tweede onvoldoende binnen de 10 jaar betreft, zal de lijnmanager binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt;
 - de ambtenaar stelde wel beroep in:
 - de raad van beroep beslist met unanimiteit van stemmen dat de onvoldoende gegrond is: op de dag van de beslissing is de onvoldoende definitief. Indien het een tweede onvoldoende binnen de 10 jaar betreft, zal de lijnmanager binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt;
 - de raad van beroep beslist met unanimiteit van stemmen dat de onvoldoende ongegrond is: de onvoldoende wordt overeenkomstig artikel I 9, §1, tweede lid VPS geschrapt;
 - de raad van beroep geeft een advies: de overheid is terug aan zet en moet binnen de 15 kalenderdagen die volgen op de ontvangst van het advies een definitieve beslissing nemen inzake het al dan niet behoud van de onvoldoende. Op de dag waarop de overheid beslist om de onvoldoende te behouden is de onvoldoende definitief. Indien het een tweede onvoldoende binnen de 10 jaar betreft, zal de lijnmanager binnen de 30 kalenderdagen moeten beslissen of de ambtenaar al dan niet ontslagen wordt;

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

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

Bij het nemen van een beslissing tot ontslag zal de benoemende overheid deze steeds moeten motiveren en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals het zorgvuldigheids- en evenredigheidsbeginsel moeten toepassen. Gelet op deze beginselen zal de benoemende overheid bij het nemen van zijn ontslagbeslissing omzichtiger te werk moeten gaan indien er bijvoorbeeld veel tijd zit tussen beide evaluaties onvoldoende. Het feit dat tussen de twee evaluaties onvoldoende meer tijd zit, sluit een ontslagbeslissing evenwel niet uit wanneer deze gedegen wordt gemotiveerd. Een ontslagbeslissing zal ook zwaarder moeten worden gemotiveerd indien het personeelslid ondertussen van functie is veranderd en de eerste onvoldoende derhalve betrekking heeft op een functie die hij niet langer uitoefent.

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

- de startdatum en duur van de opzeggingstermijn moet aan de ambtenaar worden meegedeeld. De mededeling gebeurt door middel van een beveiligde zending. Indien de benoemende overheid gebruik maakt van een aangetekend schrijven, dan heeft dit aangetekend schrijven uitwerking op de derde werkdag na verzending. De zaterdag wordt in deze beschouwd als een werkdag.
- de opzeggingstermijn start sowieso op de maandag die volgt op de week waarin de beveiligde zending waarmee het ontslag werd betekend uitwerking heeft. Overeenkomstig artikel I 2, 28° kan onder een beveiligde zending een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangst bewijs worden verstaan. In geval gebruik wordt gemaakt van een aangetekend schrijven dan heeft dit schrijven uitwerking op de derde werkdag die volgt op de verzending van het schrijven. In deze wordt een zaterdag beschouwd als een werkdag. Bvb. indien het aangetekend schrijven op woensdag wordt verstuurd, dan heeft het uitwerking op zaterdag. De opzegtermijn gaat de eerstvolgende maandag in. In geval van een afgifte tegen ontvangstbewijs heeft de zending die dag die volgt op de afgifte uitwerking.

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

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

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

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

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

Impact van een ontslag als ambtenaar op de opgebouwde pensioenrechten:

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

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

Bij de berekening van het privépensioen wordt er bekeken of er geen overschrijding is van een volledige loopbaan (voor zowel mannen als vrouwen bereikt na 14.040 dagen (sinds 2014 wordt gerekend in dagen, voorheen in kalenderjaren) van volledige tewerkstelling).

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

Vergelijking van de voorgestelde statutaire regeling met de regeling van het contractueel personeelslid: voorbeeld

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel XI 8ter: overname van de regeling die al in het VPS staat. Voor een ambtenaar die ontslagen wordt omwille van twee onvoldoendes moet het nodige worden gedaan opdat deze onder de werkloosheids- en ziekteverzekering zou kunnen worden gebracht. In eerste instantie wordt op het loon dat tijdens de opzeggingstermijn wordt uitbetaald of op de vervangende verbrekingsvergoeding de werknemers en werkgeversbijdragen berekend. Deze laatste worden niet in mindering gebracht op het salaris dat tijdens de opzeggingstermijn wordt uitbetaald of op de verbrekingsvergoeding. De werknemersbijdrage wordt conform artikel 10, §1 van de wet van 20 juli 1991 wel in mindering gebracht. Beide bijdragen worden doorgestort naar de RSZ.

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

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

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

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

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

Artikel XI 8quater: een ambtenaar die thans ontslagen wordt wegens twee evaluaties onvoldoende heeft recht op outplacementbegeleiding. Deze begeleiding kent de Vlaamse Regering op grond van de volgende beslissingen toe VR/PV/1999/21-punt 38, VR/PV/2001/21-punt 42 en VR/2002/10.07/DOC0853. In deze beslissingen wordt noch de inhoud, noch de waarde van de begeleiding nader bepaald. Dit in tegenstelling tot de regeling die sinds het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel waar de inhoud en waarde wel nader wordt bepaald. Vandaar wordt in het VPS ook een outplacementregeling verankerd die vergelijkbaar is aan deze die op grond van het eenheidsstatuut geldt voor het contractueel personeel (artikel. 11/1 tot 18 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van werknemers).

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

Artikel 31 (toevoeging van artikel XI 14, XI 15 en XI 16 – overgangsbepalingen)

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

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

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

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

Artikel 32 (inwerkingtreding)

Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2019.

In afwijking hierop hebben de volgende artikelen een afwijkende inwerkingtredingsbepaling:

1. artikel 8: uitwerking vanaf 1 april 2018. Dit is de dag waarop de generieke regeling (inzake het mobiliteitskrediet) die in deze geldt ook in werking is getreden;
2. artikel 19, 20, 21 en 22: uitwerking vanaf 1 januari 2019. De inwerkingtreding van de aangepaste regels inzake politiek verlof hangen samen met de wijzigingen die als gevolg van het decreet lokaal bestuur aan de werking van de lokale besturen wordt aangebracht;

3. artikel 13, wat de forfaitaire vergoeding voor het gebruik van eigen ICT-middelen tijdens PTOW betreft, dat in werking treedt op 1 oktober 2019. Dit is de dag waarop de maatregel technisch geoperationaliseerd is.