62365/3

CONSEIL D'ETAT
LÉGISLATION
26-10-2017
RAAD VAN STATE
WETGEVING

Vlaamse Regering

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de rationalisering van de verlofregeling

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, artikel 5;

Gelet op het decreet van 18 juli 2003 tot regeling van strategische adviesraden, artikel 12, derde lid;

Gelet op de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, artikel 76;

Gelet op het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 18 april 2017;

Gelet op protocol nr. van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op advies ... van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

Artikel 1. Aan artikel I 5, § 8, van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, toegevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 maart 2014, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Onverminderd de toepassing van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn akkoord en dat van de beide lijnmanagers na afloop van het ambtshalve onbetaald verlof vermeld in artikel X 63, §1, worden overgeplaatst naar de entiteit, raad of instelling waar hij een contract, mandaat of tijdelijke aanstelling uitoefent op voorwaarde dat:
1°volgend op het ambtshalve onbetaald verlof vermeld in artikel X 63 geen gunstverlof vermeld in artikel X 81bis wordt toegekend;
2° de arbeidsovereenkomst die aan de basis van het ambtshalve onbetaald verlof lag het gevolg was van de toepassing van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals vermeld in deel III, hoofdstuk 2 of;
3° het mandaat of de tijdelijke aanstelling die aan de basis van het ambtshalve onbetaald verlof lag het gevolg was van de toepassing van een procedure vermeld in deel VI.".

Art. 2. In artikel I 9, §2, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007 en 30 augustus 2016, wordt het vijfde streepje opgeheven.

Art. 3. Aan artikel I 16 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluiten van de Vlaamse Regering van 4 december 2008 en 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:
"Een ambtenaar die ten gevolge de opname van een verlof voltijds afwezig is heeft een terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst.";

2° aan het tweede lid wordt een punt 4° toegevoegd, dat luidt als volgt:
"4° de ambtenaren die minder dan zeven maanden voltijds afwezig zijn of die afwezig zijn als gevolg van een verlof vermeld in deel X, titel 2, 3, 4, 6 of 6bis.".

Art. 4. In artikel VI 106, 2°, van hetzelfde besluit, laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, wordt punt d) opgeheven.

Art. 5. Aan artikel VII 2, §2, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° in het eerste lid wordt de tweede zin opgeheven;

2° er wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:
"In geval van een vermindering van de arbeidsduur vermeld in de arbeidsovereenkomst door de opname van een verlof komt het niet gepresteerde gedeelte in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.".

Art. 6. Aan artikel VII 6, van hetzelfde besluit, laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2009, worden volgende wijzigingen aangebracht:[
1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:
"§2. Het personeelslid dat afwezig is als gevolg van verlof voor deeltijdse prestaties ontvangt een salarisbonus berekend overeenkomstig paragraaf 2bis als aan één van de volgende voorwaarden voldaan is:

1° het personeelslid heeft de leeftijd van 60 jaar bereikt;
2° het personeelslid heeft een gehandicapt kind ten laste;
3° het personeelslid heeft als éénouder gezin ten minste één kind jonger dan vijftien jaar ten laste;
4° het personeelslid verstrekt mantelzorg aan een inwonend gezins- of familielid in de eerste of tweede graad.

In de gevallen vermeld onder punt 2°, 3° en 4° wordt de salarisbonus gedurende een periode van maximaal 5 jaar toegekend.".

2° er wordt een paragraaf 2bis ingevoegd, die luidt als volgt:
"§2bis. Als het salaris van het in de paragraaf 2 vermelde personeelslid minder dan 35.000 euro (à 100%) bedraagt, ontvangt hij het salaris dat verschuldigd is voor het verlof voor deeltijdse prestaties zoals bepaald in paragraaf 1, vermenigvuldigd met het quotiënt van de volgende deling:

$$\frac{\text{de deeltijdse prestaties in \% + 20\% van het deeltijds niet-gepresteerde deel in \%}}{\text{de deeltijdse prestaties in \%.}}$$

Als het salaris van het in de paragraaf 2 vermelde personeelslid minder dan 37.000 euro (à 100%), maar meer dan 35.000 euro (à 100%) bedraagt, bedraagt het in het eerste lid vermelde percentage van het deeltijds niet-gepresteerde deel 15%.

Het quotiënt wordt berekend tot op vier decimalen.

Voor de toepassing van het eerste en tweede lid wordt onder salaris verstaan, het jaarsalaris vermeerderd met de maandelijkse betaalde toelagen, met uitzondering van de toelage voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling, de gevarentoelage, de permanentietoelage en de toelage voor ploegenarbeid.".

3° er wordt een paragraaf 2ter ingevoegd, die luidt als volgt:
"§2ter. Voor de ambtenaar die erkend is als een persoon met een chronische ziekte of handicap, en door de arbeidsgeneesheer werd toegelaten tot de deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte vermeld in artikel X 27bis, bedraagt het in paragraaf 2bis, eerste lid, vermelde percentage van het deeltijds niet-gepresteerde deel 30%.

Het salarisplafond vermeld in paragraaf 2bis, eerste en tweede lid is niet van toepassing.".

Art. 7. In artikel VII 20, §5, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de woorden 'of vaderschapsverlof" vervangen door de zinsnede ",vaderschaps- of geboorteverlof".

Art. 8. Aan deel VII, titel 4, hoofdstuk 10, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het opschrift van hoofdstuk 10 wordt vervangen door wat volgt:
" Hoofdstuk 10. Aanvulling uitkering voor een contractueel personeelslid bij de geboorte van een kind";

2° aan artikel VII 108 wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De regeling vermeld in het eerste en tweede lid is overeenkomstig van toepassing in geval de moederschapsrust naar aanleiding van het overlijden of de hospitalisatie van de moeder van het kind wordt omgezet naar vaderschaps- of meemoederschapsverlof.".

3° er wordt een artikel VII 108bis ingevoegd, dat luidt als volgt:
"Art. VII 108bis. Als de totaliteit van de netto-uitkeringen, uitbetaald tijdens de zeven resterende dagen van het geboorteverlof, minder bedraagt dan het nettosalaris dat overeenstemt met dezelfde periode, ontvangt het contractuele personeelslid een aanvulling die gelijk is aan het verschil.".

Art. 9. Aan deel VII, titel 5, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, wordt een artikel VII 198 toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. VII 198. De ambtenaar van wie het verlof voor deeltijdse prestaties vóór 1 januari 2018 effectief is aangevat, behoudt het recht op de salarisbonus waarop hij recht had bij de ingangsdatum van dat verlof en dit uiterlijk tot 31 december 2019.

De regeling vermeld in het eerste lid is overeenkomstig van toepassing op de ambtenaren die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies worden overgeheveld en aan de volgende voorwaarden voldoen:
a) de ambtenaar genoot op het moment van de overheveling van een halftijdse vervroegde uitreding of vrijwillige vierdagenweek;
b) op de dag van de overheveling stapt de ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid onmiddellijk in het verlof voor deeltijdse prestaties in;
c) op grond van de regeling die gold voor 1 januari 2018 zou de overgehevelde ambtenaar recht hebben gehad op een salarisbonus.".

Art. 10. In artikel X 6 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering [...], wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:
"§2. Het arbeidsreglement stelt met betrekking tot de verloven de volgende zaken vast:
1° de aanvraagtermijnen;
2° de opzegtermijnen en de mogelijkheid tot opzegging van het verlof;
3° het kader waaraan de beslissing tot toekenning van een verlof wordt getoetst.".

Art. 11. Aan artikel X 9, §1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:
"Het personeelslid kan jaarlijks maximaal elf werkdagen opsparen. Het opgespaard verlof kan nooit meer dan 150 werkdagen bedragen. Het opgespaard verlof wordt aangewend in de volgende kalenderjaren en uiterlijk voor de pensionering.";

2° tussen het vierde en vijfde lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:
"In afwijking van het vierde lid kan het personeelslid dat het onbetaald verlof vermeld in artikel X 62, §1, 1°, opneemt jaarlijks maximaal vijf werkdagen naar het volgende jaar overdragen.".

Art. 12. Aan artikel X 10 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° in het vierde lid wordt het woord "vaderschapsverlof" vervangen door de woorden "vader- of meemoederschapsverlof" en wordt een punt 5° en punt 6° toegevoegd, die luiden, als volgt:

"5° geboorteverlof
6° pleegzorgverlof.";

2° er wordt een vijfde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:
" In afwijking van het derde lid, ondergaat het jaarlijks vakantieverlof van de ambtenaar geen evenredige vermindering in geval van pleegzorgverlof.".

Art. 13. In deel X, titel 3, van het hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het opschrift van titel 3 wordt vervangen door wat volgt:
"Titel 3. Moederschapsrust, opvangverlof en pleegzorgverlof";

2° er wordt een hoofdstuk 1bis vader- of meemoederschapsverlof, ingevoegd, dat bestaat uit het bestaande artikel X 15;

3° in artikel X 15 worden paragraaf 4 en paragraaf 5 vervangen door wat volgt:
"§4. Aan het contractueel personeelslid wordt het vader- of meemoederschapsverlof toegekend op grond van de arbeidswetgeving. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens het verlof heeft het contractueel personeelslid onverminderd artikel VII 108, geen recht op salaris.";

4° er wordt hoofdstuk 3 toegevoegd, dat luidt als volgt:
" Hoofdstuk 3. Pleegzorgverlof

Art. X 16bis. Een personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Het pleegzorgverlof wordt aan het contractueel personeelslid toegekend op grond van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de uitvoeringsbesluiten.

Het pleegzorgverlof wordt aan de ambtenaar op overeenkomstige wijze als aan het contractueel personeelslid toegekend met dit verschil dat een contractueel personeelslid tijdens het pleegzorgverlof geen salaris ontvangt en een ambtenaar recht heeft op 82% van het brutoloon.".

Art. 14. Artikel X 25 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 januari 2009, wordt vervangen door wat volgt:
"Art. X 25. §1. Een ambtenaar heeft tijdens zijn loopbaan recht op zestig maanden verlof voor deeltijdse prestaties. Na uitputting van dit recht kan een ambtenaar verlof voor deeltijdse prestaties krijgen als een gunst.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt met minimaal drie maanden en maximaal twaalf maanden aangevraagd, waarbij iedere aanvraag bestaat uit volledige kalendermaanden.

In afwijking van het tweede lid kan het verlof voor deeltijdse prestaties starten op een andere dag, dan de eerste dag van de maand als het aaneensluitend volgt op moederschapsrust, vaderschaps- of moedermoederschapsverlof, ziekteverlof, ouderschapsverlof, medisch bijstandsverlof, palliatief verlof of geboorteverlof.

§2. De volgende modaliteiten zijn van toepassing op het verlof voor deeltijdse prestaties vermeld in paragraaf 1:
1° het verlof voor deeltijdse prestaties wordt opgenomen met een vermindering van de arbeidsprestaties tot 90%, 80%, 70%, 60% of 50% van een voltijdse betrekking;
2° het werkrooster en de nadere regelen voor de opname van het verlof voor deeltijdse prestaties worden vastgesteld in overleg met de lijnmanager;
3° het gekozen arbeidsregime, het vastgestelde werkrooster en opnamemodaliteiten kunnen gedurende drie maanden niet worden gewijzigd.

§3. De lijnmanager kan indien de goede werking van de dienst dit vereist de opname van het door de ambtenaar aangevraagde verlof voor deeltijdse prestaties met maximaal drie maanden uitstellen.

§4. De functioneel bevoegde Vlaamse minister kan voor bepaalde functies in zijn beleidsdomein, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs binnen de prestatieregimes die zijn vastgesteld in paragraaf 2, 1° een vast prestatieregime opleggen.

§5. Voor de personeelsleden die binnen het top- en middenkader zijn aangewezen in een mandaat gelden de bepalingen van deel V.

§6. Het contractueel personeelslid heeft op overeenkomstige wijze als de ambtenaar recht op een verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst.

Na uitputting van het recht kan het contractueel personeelslid een verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst krijgen als een gunst.

In afwijking van het eerste lid is de verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst een gunst voor het contractueel personeelslid tewerkgesteld met een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst voor bepaalde duur voor zover het nog geen twee jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid.".

Art. 15. In deel X, titel 5, het laatste gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt een artikel X 25bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. X 25bis. §1. Onverminderd artikel X 25 heeft een ambtenaar vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op verlof voor deeltijdse prestaties.

Het contractueel personeelslid heeft op overeenkomstige wijze als de ambtenaar vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op een verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst

In afwijking van het tweede lid is de verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst vanaf de leeftijd van 55 jaar een gunst voor het contractueel personeelslid tewerkgesteld met een vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor bepaalde duur voor zover het nog geen twee jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§2. De modaliteiten vermeld in artikel X 25, §1, tweede en derde lid, en §2, 3, 4 en 5 zijn overeenkomstig van toepassing op het verlof voor deeltijdse prestaties vermeld in paragraaf 1.".

Art. 16. In artikel X 26, §3, 1°, van hetzelfde besluit, wordt de woorden "en het voorbereiden van zijn kandidatuur voor de wetgevende, provinciale, Europese en gemeentelijke verkiezingen" opgeheven en wordt tussen de zinsnede "pleegvoogdij," en het woord "ouderschap" het woord "en" ingevoegd.

Art. 17. Artikel X 27 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:
"Art. X 27. Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Onverminderd de toepassing van artikel VII 6 heeft het personeelslid tijdens het verlof voor deeltijdse prestaties geen recht op een salaris.".

Art. 18. In deel X van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, wordt een titel 5bis, dat bestaat uit artikel X 27bis, ingevoegd, dat luidt als volgt:
"Titel 5bis. Verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap

Art. X 27bis. §1. De ambtenaar die beschikt over een externe erkenning als persoon met een chronische ziekte of handicap in de zin van artikel 4, a) tot en met f), van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, heeft recht op verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte op voorwaarde dat de arbeidsgeneesheer van oordeel is dat het deeltijds werken bijdraagt tot of noodzakelijk is voor het aanvatten, hervatten of het behoud van de tewerkstelling van de ambtenaar. De arbeidsgeneesheer pleegt overleg met de behandelend geneesheer, de lijnmanager en desgevallend met het geneeskundig controleorgaan.

§2. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap wordt toegekend a rato van 50%, 60%, 70% of 80% van een voltijdse betrekking.

Het integratieprotocol bepaalt minstens:
a) de modaliteiten van het verlof;
b) de looptijd van het verlof. Dit kan van onbepaalde duur zijn;
c) het tijdstip waarop het verlof en de modaliteiten worden geëvalueerd.

Zowel de ambtenaar als de arbeidsarts, in het raam van een gezondheids- of re-integratiebeoordeling zoals voorzien in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, kunnen op ieder moment vragen om het verlof en de modaliteiten te herzien.

§3. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Onverminderd de toepassing van artikel VII 6 heeft een ambtenaar tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte geen recht op salaris.

Artikel X 26 is overeenkomstig van toepassing.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of handicap kan niet worden gecombineerd met verlof voor deeltijdse prestaties, een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van zorgkrediet of met een deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of handicap wordt opgeschort bij opname van een voltijds zorgkrediet of voltijds federaal zorgverlof.".

Art. 19. Aan artikel X 28, §2, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"In afwijking van het eerste lid neemt het personeelslid zorgkrediet op met niet - gehele maanden in één van de volgende gevallen:
1° de periode waarvoor het zorgkrediet wordt aangevraagd, eindigt de dag voordat het kind voor wie zorgkrediet wordt opgenomen, de leeftijd van dertien jaar bereikt;
2° het zorgkrediet wordt opgenomen om een opleiding te volgen.".

Art. 20. Aan artikel X 32, eerste lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° de woorden "en/of halftijdse" worden vervangen door de zinsnede ", halftijds of 1/5";
2° het woord "eenmaal" wordt vervangen door het woord "tweemaal".

Art. 21. Aan artikel X 34 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 en het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° in paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden "en/of halftijdse" vervangen door de worden", halftijdse of 1/5 loopbaanonderbreking" en worden tussen de woorden "de halftijdse" en het woord "loopbaanonderbreking" de woorden "of 1/5" ingevoegd;

2° in paragraaf 1, tweede lid, wordt tussen de woorden "de halftijdse" en het woord "loopbaanonderbreking" de woorden "of 1/5" ingevoegd;

3° in paragraaf 2, eerste lid worden de woorden "en halftijdse loopbaanonderbreking" vervangen door de zinsneden ",halftijdse en 1/5 loopbaanonderbreking";

4° in paragraaf 3 worden de woorden "en halftijdse loopbaanonderbreking" vervangen door de zinsneden ",halftijdse en 1/5 loopbaanonderbreking";

5° aan paragraaf 4 wordt een zin toegevoegd die luidt als volgt:
"Om dit recht met 1/5 loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractueel personeelslid met een voltijdse arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn.".

Art. 22. Aan artikel X 49, §2, van hetzelfde besluit wordt een derde streepje toegevoegd, dat luidt als volgt:
- "de uitoefening van een opdracht binnen of buiten de diensten van de Vlaamse overheid op grond van een beslissing van de Vlaamse Regering.".

Art. 23. Aan artikel X 61 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht
1° punt 2° en lid 3 en lid 4 worden opgeheven;

2° in punt 4° en punt 7° wordt tussen het woord "huwelijk" en het woord "van" de woorden "of wettelijke samenwoning" ingevoegd.

Art. 24. In deel X van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, wordt een titel 9bis, dat bestaat uit artikel X 61bis, ingevoegd, dat luidt als volgt:
"Titel 9bis. Geboorteverlof

Art. X 61bis. §1. Een ambtenaar heeft recht op geboorteverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de ambtenaar vaststaat.

Bij ontstentenis van een persoon die geboorteverlof opneemt op grond van de afstamming met het kind, heeft de ambtenaar die gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind recht op het geboorteverlof.

Het recht op moederschapsverlof, vermeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit voor een zelfde ouder het recht op geboorteverlof uit.

Het geboorteverlof bedraagt tien werkdagen. Het wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het geboorteverlof moet binnen een termijn van vier maanden die start op de dag waarop het kind geboren wordt, worden opgenomen.

Het geboorteverlof wordt in mindering gebracht van het recht op opvangverlof vermeld in artikel X 16.

§2. Het contractueel personeelslid heeft recht op geboorteverlof op grond van de arbeidsovereenkomstenwet en de uitvoeringsbesluiten.

Het geboorteverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Gedurende de eerste drie werkdagen heeft het contractueel personeelslid recht op salaris. Gedurende de zeven resterende werkdagen heeft het contractueel personeelslid onverminderd de toepassing van artikel VII 108bis geen recht op salaris.".

Art. 25. Artikel X 62 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:
"Art. X 62. §1. Een personeelslid heeft recht op de volgende onbetaalde verloven:
1° twintig werkdagen per jaar, op te nemen met volle of halve dagen, en in al dan niet aaneengesloten periodes;
2° één jaar op te nemen gedurende de volledige loopbaan met volledige, al dan niet aaneengesloten maanden
3° één jaar op te nemen vanaf de leeftijd van vijfenvijftig jaar met volledige, al dan niet aaneengesloten maanden.

De twintig dagen onbetaald verlof worden pro rata verminderd in geval het personeelslid tijdens het jaar in dienst treedt, deeltijds werkt of in dienst werd genomen met een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

De nadere regelen voor de opname van het onbetaald verlof worden bepaald in overleg tussen de lijnmanager en het personeelslid.

§2. Het personeelslid op proef is uitgesloten van het onbetaald verlof vermeld in paragraaf 1, 2° en 3°.

Het onbetaald verlof vermeld in paragraaf 1, 2° en 3° is een gunst voor het contractueel personeelslid tewerkgesteld met een vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor bepaalde duur voor zover het nog geen twee jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§3. Het onbetaald verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens het onbetaald verlof heeft het personeelslid geen recht op salaris.".

Art. 26. Artikel X 63 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. X 63. §1. Als een ambtenaar binnen de diensten van de Vlaamse overheid of bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid een contractuele betrekking, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere statutaire functie opneemt waaraan een proeftijd is verbonden, staat de lijnmanager ambtshalve onbetaald verlof toe.

Het onbetaald verlof wordt voor de eerste mandaatperiode toegekend. In geval van een tijdelijke aanstelling of contract wordt het onbetaald verlof voor een periode van twee jaar toegekend en in geval van een statutaire proeftijd voor de duur van de proeftijd.

De ambtenaar op proef is van dit onbetaald verlof uitgesloten.

De in het tweede lid vermelde beperking in de tijd is niet van toepassing als een ambtenaar binnen zijn entiteit, raad of instelling een mandaat, tijdelijke aanstelling, contract of statutaire proeftijd opneemt.

§2. Als een contractueel personeelslid binnen de diensten van de Vlaamse overheid een statutaire proeftijd opneemt, dan heeft het voor de duur van de proeftijd recht op onbetaald verlof.

§3. Het onbetaald verlof vermeld in paragraaf 1 en 2 wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Tijdens het onbetaald verlof heeft het personeelslid geen recht op salaris.".

Art. 27. In artikel X 75 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt het tweede streepje vervangen door wat volgt:

- "de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen op voorwaarde dat het personeelslid afziet van het presentiegeld en de werkzaamheden in het stembureau of stemopnemingsbureau tot na middernacht hebben voortgeduurd.".

Art. 28. In artikel X 78 van hetzelfde besluit worden het woord "gehandicapten" vervangen door de woorden "personen met een handicap".

Art. 29. Aan artikel X 81 van hetzelfde besluit wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:
"§3. De dienstvrijstellingen worden met dienstactiviteit gelijkgesteld.".

Art. 30. In deel X van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, wordt een titel 13bis, dat bestaat uit artikel X 81bis, ingevoegd, dat luidt als volgt:
"Titel 13bis. Gestandaardiseerd gunstverlof

Art. X81bis. De lijnmanager kan op vraag van het personeelslid een gestandaardiseerd gunstverlof toekennen. Bij de toekenning van het verlof maakt de lijnmanager een afweging tussen de belangen van de organisatie en de belangen van het personeelslid.

Het gestandaardiseerd gunstverlof kan zowel met losse dagen, als voor een langere al dan niet aaneengesloten periode worden toegekend.

De lijnmanager kan beslissen dat de opname van het verlof met maximaal drie maanden wordt uitgesteld. Als het personeelslid hiermee niet akkoord gaat, dan wordt het verlof defacto geweigerd, tenzij personeelslid en lijnmanager tot een overeenkomst komen.

Het gestandaardiseerd gunstverlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Tijdens het gestandaardiseerd gunstverlof heeft het personeelslid geen recht op salaris.".

Art. 31. Aan artikel X 89 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, wordt een paragraaf zes toegevoegd, die luidt als volgt:
"§6. Voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies worden overgeheveld met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst telt voor de berekening van de twee jaar vermeld in de artikelen X 25, X 25bis en X 62 de tewerkstelling bij de provincie mee."

Art. 32. Aan artikel X 92 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse regering van 30 augustus 2016, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:
"§3. Het personeelslid dat op 1 januari 2017 in het kader van de zesde staatshervorming van de RVA naar de VDAB werd overgeheveld, kan de loopbaanonderbreking algemeen stelsel en de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen die op 31 december 2016 effectief liepen, na overdracht verderzetten tot en met de voorziene einddatum.".

Art. 33. Aan deel X, titel 14, van hetzelfde besluit, het laatste gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016, worden een artikel X 93 en X 94 toegevoegd, die luiden als volgt:

"Art. X 93. De verloven die voor [datum inwerkingtreding besluit] effectief aanvingen, blijven overeenkomstig de regeling die gold bij toekenning van het verlof doorlopen tot en met de toegestane einddatum.

Op de verdeeltijdste arbeidsovereenkomst die voor [datum inwerkingtreding besluit] aanvingen, blijft de regeling die gold op het moment van de verdeeltijdsing van kracht.

Art. X 94. §1. Het verlof voor deeltijdse prestaties dat voor [datum inwerkingtreding besluit] werd opgenomen of aanvatte, wordt niet aangerekend op de zestig maanden vermeld in artikel X 25,§1.

§2. Het met volledige maanden opgenomen onbetaald verlof dat voor [datum inwerkingtreding besluit] werd opgenomen of aanvatte, wordt aangerekend op de twaalf maanden vermeld in artikel X 62, §1, 2°. Het wordt niet aangerekend op de twaalf maanden vermeld in artikel X 62, §1, 3°.".

Art. 34. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2018, met uitzondering van
1° artikel 6,3°, en 18 die in werking treden op de eerste dag van de maand die volgt op de goedkeuring van dit besluit;
2° artikel 20, 1° en 21 die in werking treden op de eerste dag van de maand volgend op het akkoord van de federale ministerraad;
3° artikel 32 dat uitwerking heeft op 1 januari 2017.

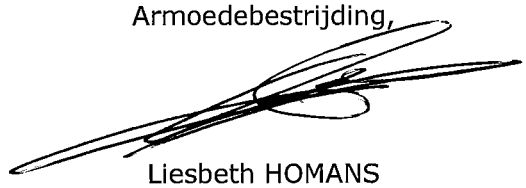
Art. 35. De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,



Liesbeth HOMANS

Artikelsgewijze bespreking ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de rationalisering van de verlofregeling

Artikel 1 (wijziging van artikel I 5, §8 – wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen)
De wijziging van tewerkstellende entiteit vergt in principe een interne of externe wervingsprocedure. Overstappen van de ene naar de andere entiteit zonder selectieprocedure is niet mogelijk behalve in de twee uitzonderingsgevallen die worden opgesomd onder artikel I 5, §8 VPS (niet herplaatsbaar en in het kader van de bescherming als klokkenluider). In deze gevallen is een wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen mogelijk. Deze wijziging van dienstaanwijzing behoeft het akkoord van beide lijnmanagers en van het betrokken personeelslid.

Het voorliggend ontwerp breidt de twee uitzonderingsgevallen waarin een wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen mogelijk is uit met een derde.

Een wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen wordt mogelijk in geval na afloop van het ambtshalve onbetaald verlof geen gestandaardiseerd gunstverlof wordt toegekend. Thans heeft een ambtenaar ambtshalve recht op onbetaald verlof wanneer het binnen de diensten van de Vlaamse overheid een contract, tijdelijke aanstelling, mandaat of statutaire proeftijd opneemt. Het verlof op zich is in principe onbeperkt in de tijd. Ten gevolge het voorliggend ontwerp blijft het ambtshalve verlof wel bestaan, maar wordt het in de tijd beperkt. In geval van een contract of tijdelijke aanstelling gedurende twee jaar en in geval van een mandaat gedurende de eerste mandaatperiode. Of na afloop van het ambtshalve onbetaald verlof de tewerkstelling bij de ontvangende entiteit kan worden verdergezet, hangt in de eerste plaats af van de toekenning van een gunstverlof door de lijnmanager van de uitsturende entiteit. Kent deze laatste het gunstverlof toe, dan kan de ambtenaar in kwestie zijn contract, mandaat of tijdelijke aanstelling blijven uitoefenen bij de ontvangende entiteit en behoudt hij zijn statutaire aanstelling bij de uitsturende entiteit. De lijnmanager van de uitsturende entiteit bepaalt de mate waarin een gestandaardiseerd gunstverlof wordt toegekend.

Kent de lijnmanager van de uitsturende entiteit geen gestandaardiseerd gunstverlof toe, dan kan de ontvangende entiteit de ambtenaar blijvend tewerkstellen via een wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen. De statutaire aanstelling van de ambtenaar in kwestie wordt door de wijziging van dienstaanwijzing van de ene entiteit naar de andere entiteit overgezet. Daar de statutaire aanstelling wordt overgezet, gaat men over met de graad, niveau en rang waarmee men statutair al in dienst was. Het is logisch dat een ambtenaar die bij een andere entiteit een contractuele functie in een andere graad, niveau of rang uitoefent statutair niet met de contractuele graad, niveau of hogere rang wordt overgezet. Dit vergt nog steeds een statutaire selectieprocedure (bvb. horizontale mobiliteit of bevordering).

Deze werkwijze is efficiënt en is kostenbesparend (de statutaire aanstelling kan immers zonder procedure van de ene naar de andere entiteit worden overgezet). De lijnmanager die van deze optie gebruik wenst te maken, moet wel over de nodige plaats op zijn personeelsplan beschikken.

Aan deze wijziging van dienstaanwijzing zijn wel de volgende voorwaarden gekoppeld:
- ze kan pas worden toegepast na afloop van het ambtshalve onbetaald verlof en bij een daaropvolgende niet toekenning van een gunstverlof;
- het contract dat aan de basis van het ambtshalve onbetaald verlof lag, moet het gevolg zijn van de toepassing van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals bedoeld in deel III VPS. De wijziging van dienstaanwijzing kan dus niet worden toegepast als het contract in één van de uitzonderingsgevallen vermeld in artikel III 2 VPS zonder

objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking werd toegekend. Dus werd het contract aangeboden in het kader van een tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoefte met een arbeidsovereenkomst voor één jaar uitzonderlijk verlengbaar met één jaar, dan kan de wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen niet worden toegepast. Een statutair overstap kan in dat geval enkel mits toepassing van een selectieprocedure;

- het mandaat of de tijdelijke aanstelling die aan de grondslag van het onbetaald verlof lag moet het gevolg zijn van de toepassing van deel VI VPS;
- zowel de beide lijnmanagers als de ambtenaar moeten akkoord gaan met de wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen.

Wat de mandaten betreft, gaat het o.a. over de IT-mandaten die worden geregeld in deel VI VPS en niet om de mandaten van afdelingshoofd, administrateur-generaal, secretaris-generaal of algemeen directeur. Aan deze mandaten is immers een benoeming of contract verbonden. Een personeelslid van de DVO die bijvoorbeeld bij een andere entiteit voor het eerst een mandaat als afdelingshoofd opneemt, krijgt bij de entiteit van herkomst ambtshalve onbetaald verlof voor de duur van de statutaire proeftijd in de graad van hoofdadviseur. Na een positieve evaluatie gaat men definitief over naar de entiteit waar men afdelingshoofd is. Hierdoor stopt de band met en het onbetaald verlof bij de entiteit van herkomst. Aldus moet de wijziging van dienstaanwijzing hier niet worden toegepast.

Artikel 2 (wijziging artikel I 9, §2 – opheffing raad van beroep bij weigering gunstverlof)
Een ambtenaar van wie een met een gunst gelijkgesteld verlof geweigerd wordt, kan intern beroep instellen bij de raad van beroep. Deze kan naast een advies geven, ook bij unanimiteit van stemmen beslissen dat het geweigerde gunstverlof toch moet worden toegekend. Daar de lijnmanager verantwoordelijk is voor de goede werking van de dienst en de toekenning van het verlof, is een interne beroepsmogelijkheid die de lijnmanager tot de toekenning van een gunstverlof kan dwingen hieraan tegengesteld. Een beslissing tot ongegrond verklaring van een weigeringsbeslissing heeft een te zware impact op de organisatie. Dit onderdeel van personeelsbeheer leent zich niet tot een procedure van geschillenbeslechting binnen een conflictmodel (formeel beroepsorgaan) maar beter tot preventieve rechtsbescherming ingebouwd in het Hr-beleid.

Bij preventieve rechtsbescherming staat het voorkomen van betwistingen centraal. In de verlofmaterie zijn de bouwstenen hiervoor:

- het generiek toetsingskader waartegen de verlofbeslissing wordt afgewogen;
- de motiveringsplicht voor bestuurshandelingen met individuele draagwijdte;
- het inbouwen van overleg met het personeelslid.

Dit overleg is een tegensprekelijk debat waarin de belangen van de organisatie (bv via uitstelmogelijkheid van het verlof) en van het personeelslid afgewogen worden in aanwezigheid van een neutrale Hr-verantwoordelijke (en eventueel op vraag van het personeelslid met bijstand van een vakbondsafgevaardigde van keuze van het personeelslid).

Door de laagdrempeligheid en inbedding in het Hr-beleid is de overlegaanpak van toepassing op zowel statutaire als contractuele personeelsleden. Gelet hierop wordt de beroepsmogelijkheid inzake de weigering van een gunstverlof opgeheven.

Artikel 3 (wijziging van artikel I 16 – terugkeerrecht na verlof)
Thans is het terugkeerrecht na een voltijds verlof diffuus geregeld. Indien men zijn tewerkstelling onderbreekt om ergens anders te gaan werken, heeft men een terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst. Onderbreekt men zijn loopbaan om een andere reden, dan heeft men een terugkeerrecht naar de stoel van herkomst. Evenwel voor de organisatie van de dienst

is de reden van de afwezigheid van geen belang. Aldus wordt het terugkeerrecht gestroomlijnd en geldt er in de toekomst nog één regel, namelijk een terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst als een ambtenaar door de opname van een verlof voltijds afwezig is. Voorwaarde is wel dat de afwezigheid meer dan zes opeenvolgende maanden duurt. In geval van een voltijdse afwezigheid die niet meer dan zes maanden duurt, blijft er een terugkeerrecht naar de stoel gelden.

In afwijking van de hoger vermelde algemene regeling wordt omwille van het specifieke karakter van de volgende verloven steeds een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke betrekking voorzien: het jaarlijks verlof (inclusie het opgespaarde verlof), de moederschapsrust, het ziekteverlof, zorgkrediet het palliatief, medisch bijstands- en ouderschapsverlof.

Artikel 4 (wijziging van artikel VI 106, 2° - opbouw van schaalanciënniteit)
Thans worden de deeltijdse prestaties vanaf de 61ste maand met non-activiteit gelijkgesteld en hebben deze vanaf dan een pro rata vermindering van de schaalanciënniteit voor gevolg. Door het voorliggend ontwerp worden de deeltijdse prestaties in de toekomst steeds met dienstactiviteit gelijkgesteld, waardoor er geen pro rata vermindering van de schaalanciënniteit voor gevolg is. Hierdoor zal een ambtenaar die afwezig is als gevolg van verlof voor deeltijdse prestaties zijn schaalanciënniteit steeds aan normale snelheid opbouwen.

Met deze wijziging van artikel VI 106, 2° brengen we het VPS meer in overeenstemming met een Europese Richtlijn ter zake.

Artikel 5 (wijziging van artikel VII 2, §2 VPS – opbouw geldelijke anciënniteit)
Verlof voor deeltijdse prestaties wordt gedurende zestig maanden met dienstactiviteit gelijkgesteld en vanaf de eenenzestigste maand met non-activiteit. Dit artikel verwijst nog naar het met non-activiteit gelijkgestelde verlof voor deeltijdse prestaties. Aangezien dit verlof in de toekomst steeds met dienstactiviteit wordt gelijkgesteld, wordt artikel VII 2, §2 hieraan aangepast.

Aangezien het verlof voor deeltijdse prestaties met dit ontwerp op overeenkomstige wijze als voor het statutair personeel wordt uitgebreid tot het contractueel personeel, wordt toegevoegd dat in geval van een vermindering van de arbeidsduur vermeld in de arbeidsovereenkomst ten gevolge van de opname van een verlof ook het niet-gepresteerde gedeelte meetelt voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.

Contractuele personeelsleden die oorspronkelijk met een deeltijds contract werden aangeworven, blijven hun anciënniteiten a rato van hun prestatieregime opbouwen.

Artikel 6 (wijziging van artikel VII 6 – salarisbonus bij verlof voor deeltijdse prestaties)
Verlof voor deeltijdse prestaties:
Naast het verlof voor deeltijdse prestaties (zie later) wordt ook de salarisbonus hervormd.

Op basis van de huidige regeling heeft een ambtenaar tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties recht op een salaris a rato van zijn prestatieregime. Behoort men evenwel in de huidige regeling tot één van de onderstaande rechthebbende categorieën, dan heeft men bovenop het deeltijds loon recht op een salarisbonus:

- ouder dan vijftig jaar;
- twee kinderen jonger dan vijftien jaar ten laste;
- eenoudergezin ten minste één kind jonger dan vijftien jaar ten laste;
- een gehandicapt kind ten laste;
- mantelzorg verlenen aan een inwonend gezins- of familielid in de eerste of tweede graad).

Ingevolge dit ontwerp worden ook de boven vermelde rechthebbende categorieën hervormd. De salarisbonus die bovenop het deeltijds loon wordt toegekend blijft bestaan en zal vanaf 1 januari 2018 worden toegekend als het personeelslid zich in één van de volgende situaties bevindt:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar. Dit zorgt voor een afstemming van de regeling inzake verlof voor deeltijdse prestaties met het recht op tijdskrediet vanaf de leeftijd van zestig jaar zoals dit in de private sector geldt;
- gedurende vijf jaar voor personeelsleden die zich in één van de volgende gevallen bevinden:
  - een gehandicapt kind ten laste;
  - als eenoudergezin ten minste één kind jonger dan vijftien jaar ten laste;
  - mantelzorg verstrekken aan een inwonend gezins- of familielid in de eerste of tweede graad.

  Deze laatste drie categorieën krijgen ook vandaag al een bonus. Zij blijven deze ingevolge het ontwerp gedurende vijf jaar behouden. De reden voor dit behoud is het feit dat deze rechthebbenden werden ingevoerd in uitvoering van twee sectorale akkoorden. Het is niet de bedoeling om via de verlofhervorming een aanpassing aan de sectorale akkoorden aan te brengen.

Zoals volgt uit de bovenstaande formulering zal de salarisbonus in vergelijking met vandaag niet enkel aan het statutair personeel worden toegekend, maar ook aan het contractueel personeel, dat aan de boven vermelde voorwaarden voldoet. Ook wat de salarisbonus betreft is er aldus sprake van een alignering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel.

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

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

VOORBEELD: voor maand x bedraagt het brutosalaris minder dan 35.000 euro/12 (à 100%) en heeft het personeelslid recht op een salarisbonus obv 20% van het niet-gepresteerde deel. Vanaf maand y verkrijgt het betrokken personeelslid een toelage voor tijdelijke functieverzwaring en is het bedrag van het bruto maandsalaris + de toelage hoger dan 35.000 euro/12 (à 100%) maar lager dan 37.000 euro/12 (à 100%). Voor maand y wordt de salarisbonus bijgevolg berekend o.b.v. 15% van het niet-gepresteerde deel.

De afrekening gebeurt dus maandelijks (1/12 van de geïndexeerde jaarbasis + de in die maand betaalde toelagen die in aanmerking komen).

Wat de toelagen betreft, worden volgende toelageregelingen (die zijn opgenomen in het VPS) voor de berekening van de hogervermelde salarisplafonds meegenomen: de haard- en standplaatstoelage, de projectleiderstoelage, de bevorderingspremie, de toelage voor tijdelijke functieverzwaring, toelagen voor personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn, de

milieutoelage, de toelage voor rekenplichtigen en de kastoelage, de gezagvoerderstoelage, de toelage voor technische bekwaamheid, de toelage voor het secretariaat van de Vlaamse Regering, de toelage voor facilitaire ondersteuning, de BET-toelage, de toelage voor personeelsleden van de GDBPB en IDBP, de toelage voor personeelsleden van de Sociale dienst voor het Vlaams overheidspersoneel, de huisvesting en vervangende toelage, de toelage voor onregelmatige prestaties voor wachters der waterwegen, de luchthaventoelage, de bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel, het zeegeld, de specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot, de STCW-toelage, de toelage voor technische bekwaamheid, de arbeidsmarkttoelage voor artsen en arts-specialisten, de Toelage voor de matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman of als schipper-stuurman, de risicotoelage voor personeelsleden van het team Mobiele Eenheid van het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht van de afdeling Justitiehuizen van het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

De idee hierachter is om de 'bestendige' toelagen mee te laten tellen, en de eerder 'variabele' toelagen niet. Daarom worden volgende toelagen voor de berekening van de hoger vermelde salarisplafonds niet meegenomen: alle niet-maandelijkse toelagen (bv. vakantiegeld, eindejaartoelage, prestatietoelage, carpooling, ...), de toelagen voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling, de gevarentoelage, de permanentietoelage en toelage voor ploegenarbeid.

Toelageregeling	Artikel	Telt mee	Telt niet mee
haard- en standplaatstoelage	VII 18 - 19	x	
vakantiegeld en eindejaarstoelage	VII 20 - 22		x
projectleiderstoelage	VII 27	X	
toelage prestaties buiten normale arbeidstijdregeling	VII 28 - 32		X
gevaartoelage	VII 33 - 34 - 122 - 125 §§ 2 en 3		x
prestatietoelagen (management- en functioneringstoelage)	VII 35 - 40		x
bevorderingspremie	VII 41	x	
permanentietoelage	VII 42		x
ploegentoelage	VII 43		x
toelage voor tijdelijke functieverzwaring	VII 44bis	x	
toelage voor carpooling	VII 44ter		x
Personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn	VII 45	x	
milieutoelage	VII 46 - 47	x	
toelage voor rekenplichtigen	VII 48 – 49 – 49 bis	x	
gezagvoerderstoelage	VII 50	x	
toelage voor technische bekwaamheid	VII 51	x	
toelage voor het secretariaat van de Vlaamse Regering	VII 52	x	
Toelage voor facilitaire kabinetsondersteuning	VII 52bis	x	
BET-toelage	VII 53	x	
Gemeenschappelijke of interne dienst voor prev. en bescherming op het werk	VII 54	x	
Sociale Dienst voor het Vlaamse	VII 55	x	

Toelageregeling	Artikel	Telt mee	Telt niet mee
overheidspersoneel			
vervangende toelage huisvesting	VII 57	x	
toelage voor onregelmatige prestaties wachters WW	VII 58	x	
luchthaventoelage	VII 59	x	
Bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel	VII 60 t.e.m. VII 64	x	
zeegeld	VII 65	x	
toelage vervanging huisbewaarder	VII 68		x
specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot	VII 70	x	
STCW-toelage (jaarbedrag)	VII 70bis	x	
toelage technische bekwaamheid (jaarbedrag)	VII 70ter §1	x	
arbeidsmarkttoelage voor artsen en arts-specialisten	VII 70quinquies	x	
toelage matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman of als schipper-stuurman	VII 70sexies	x	
Risicotoelage voor personeelsleden van het team Mobiele Eenheid van het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht van de afdeling Justitiehuizen van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin		x	
Productiviteitspremie/bijzondere specialisatiepremie	VII 113	x	
Toelage GOH werk drukkerij	VII 115		x
vakopleidingstoelage	VII 116	x	
Toelage FSGS	VII 119	x	
BET-toelage	VII 120	x	
Toelage GOH-werk	VII 121		x
Diplomabijslag IMALSO	VII 124, §1	x	
2/3 toelage VII 30 IMALSO	VII 124, §2		x
Uurloon GOH werk IMALSO	VII 124, §3		x
Toelage uitblijven ongevallen	VII 126		x
expatriatievergoeding	VII 127	x	
Rendementstoelage	VII 130	x	
Toelage innen scheepvaartrechten	VII 131		x
BIPT-toelage	VII 132	x	
examentoelage	VII 140, §2	x	
bevorderingspremie	VII 141	x	
upgradingspremie	VII 145 – 145bis	x	
Salariscomplement informaticus	VII 148	x	
diensthoofdentoelage	VII 151	x	
Compenserende toelage MC	VII 154	x	
Weddecomplement 10% VAO	VII 55, §1	x	
Premie competentieontwikkeling	VII 16 0 -161- VII 178		x

Toelageregeling	Artikel	Telt mee	Telt niet mee
	- VII 179 - VII 180		
vormingspremie	VII 162 - VII 181	x	
Compenserende toelage MC	VII 164	x	
Toelage gewestelijk ontvanger	VII 168	x	
Projectleider – hoger ambt	VII 170	x	
Maandelijks supplement Plantentuin	VII 172	x	
Toelage zaterdagprestaties Plantentuin	VII 173		x
Toelage leidinggevenden Plantentuin	VII 174	x	
Toelage zaterdagprestaties 6de staatshervorming	VII 182		x
Toelage comptabiliteit	VII 183	x	
Toelage 55+	VII 184	x	
specificiteitstoelage	VII 185	x	
Toelage coördinator Justitiehuizen	VII 186	x	
Toelage wachtdiensten Justitiehuizen	VII 187	x	
Toelage Onderzoek Rijnschepen	VII 188		x
Jaartoelage FIT	VII 196	X	

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

Concreet komt dit neer op het volgende:
50% werken: 50% + 15% = 65%
60% werken: 60% + 12% = 72%
70% werken: 70% + 9% = 79%
80% werken: 80% + 6% = 86%

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

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

Artikel 7 (wijziging van artikel VII 20, §5 – technische aanpassing)
In deel X wordt de term geboorteverlof geïntroduceerd. Dit artikel wordt hieraan aangepast.

Artikel 8 (wijziging van deel VII, hoofdstuk X – aanvulling uitkering voor een contractueel personeelslid bij de geboorte van een kind)
Thans krijgt een contractueel personeelslid n.a.v. de bevalling een toelage. Deze toelage dekt het verschil tussen de uitkering en het nettoloon dat ze tijdens de moederschapsrust zou hebben verdiend. Hierdoor is er m.b.t. het geldelijke aspect van de moederschapsrust sprake van een alignering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel. De eerste krijgt immers het loon volledig doorbetaald.

Wordt in geval van het overlijden of de hospitalisatie van de moeder van het kind de moederschapsrust naar vader- of meemoederschapsverlof omgezet, dan heeft het contractuele personeelslid recht op een uitkering. Gelet op de aligning van de arbeidsvoorwaarden die het Vlaams regeerakkoord en de beleidsnota Bestuurszaken nastreven, wordt de hoger vermelde toelage uitgebreid naar het vader- en meemoederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder van het kind. Ook in dit geval dicht de toelage het verschil tussen de uitkering en het nettoloon dat het personeelslid tijdens het verlof zou hebben verdiend. Ook hier is er dus sprake van een alignering van de arbeidsvoorwaarden van het statutair en contractueel personeel.

Naast de twee boven vermelde verloven wordt er n.a.v. de geboorte van een kind ook geboorteverlof toegekend. Dit geboorteverlof wordt toegekend aan de persoon met wie de afstamming met het kind vaststaat, en bij gebrek aan afstamming aan de persoon die gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind. Dit geboorteverlof bedraagt tien dagen. Het statutair personeelslid krijgt gedurende het volledige verlof het loon doorbetaald. Een contractueel krijgt enkel gedurende de eerste drie dagen het loon doorbetaald. Gedurende de zeven resterende dagen heeft het contractueel personeelslid recht op een uitkering. Deze uitkering wordt aangevraagd bij en uitbetaald door de mutualiteit. Ze bedraagt 82% van een begrenst brutoloon.

Gelet op de hoger vermelde alignering wordt de hoger vermelde toelage ook naar het geboorteverlof uitgebreid. Een contractueel personeelslid krijgt hierdoor gedurende de zeven resterende dagen geboorteverlof een toelage die het verschil dicht tussen de uitkering en het nettoloon dat men zou hebben verdiend. Ook wat dit betreft is er aldus sprake van een alignering van de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 9 – (overgangsbepaling salarisbonus verlof voor deeltijdse prestaties)
Eerste lid:
Indien een verlof voor deeltijdse prestaties voor 1 januari 2018 aanving en indien aan dit verlof op grond van de regels die golden bij toekenning een salarisbonus gekoppeld was, dan kan deze bonus uiterlijk tot 31 december 2019 doorlopen.

Hiervoor geldt de volgende berekeningswijze:
Het salaris dat verschuldigd is voor verlof voor deeltijdse prestaties zoals bepaald in art. VII 6, paragraaf 1, wordt vermenigvuldigd met het quotiënt van de volgende deling:

$$\frac{\text{de deeltijdse prestaties in \% + 1/5 van het deeltijds niet-gepresteerde deel in \%}}{\text{de deeltijdse prestaties in \%}}$$

Het quotiënt wordt berekend tot op vier decimalen.

Het quotiënt mag niet groter zijn dan 1,2. In geval van combinatie van verloven wordt voor de deling alleen met het verlof voor deeltijdse prestaties rekening gehouden.

Tweede lid:
De vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding die bij de provincies wel nog bestaan, hebben bij de diensten van de Vlaamse overheid nooit bestaan. Gelet hierop en op het feit dat aan deze regelingen specifieke modaliteiten gekoppeld zijn die de Vlaamse overheid niet kan waarborgen (o.a. opbouw pensioen), kan een overgehevelde ambtenaar die op het moment van de overheveling als gevolg van één van deze stelsels afwezig is, deze na overheveling niet verderzetten.

Voor deze ambtenaren bevat het VPS volwaardige alternatieve (verlof voor deeltijdse prestaties, zorgkrediet of een federaal zorgverlof). Omdat deze overheveling evenwel gepaard gaat met de hervorming van het verlof voor deeltijdse prestaties en de salarisbonus, en de overgehevelde ambtenaren niet vallen onder de overgangsregeling inzake de salarisbonus vermeld in het eerste lid (zijn niet afwezig als gevolg van een verlof voor deeltijdse prestatie dat voor 1 januari 2018 is aangevat) wordt de overgangsregeling overeenkomstig van toepassing verklaard als de volgende voorwaarden voldaan zijn:

a) de ambtenaar was op het ogenblik van de overheveling bij de provincie afwezig als gevolg van een halftijdse vervroegde uitreding of vrijwillige vierdagenweek;
b) op de dag van de overheveling stapt de ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid in het verlof voor deeltijdse prestaties in;
c) op grond van de regeling die gold voor 1 januari 2018 zou de overgehevelde ambtenaar recht hebben gehad op een salarisbonus."

Artikel 10 – (wijziging van artikel X 6, §2 – generiek toetsingskader)

Ter versterking van de motivering van een toekennings/weigeringsbeslissing wordt er een generiek toetsingskader opgesteld waaraan voorafgaandelijk iedere beslissing wordt getoetst. Dit kader wordt opgenomen in het model van arbeidsreglement en door de entiteiten overgenomen in hun arbeidsreglement. Het kader wordt ingevoerd na advies van het voorzitterscollege en na onderhandelingen met de vakorganisaties. De voorlegging gebeurt tezelfdertijd met de onderhandelingen over het ontwerp dat het VPS inzake verloven wijzigt. Over de toekenning van het gestandaardiseerd gunstverlof zal tweejaarlijks door het voorzitterscollege worden gerapporteerd aan de Vlaamse minister van Bestuurszaken, die terugkoppelt naar het Hoog Overleg Comité (HOC).

Artikel 11 – (wijziging van artikel X 9, §1 – opsparen van verlof)

1. Plafond

In geval van een volledig jaar voltijdse prestaties beschikt een personeelslid in principe jaarlijks over 35 dagen verlof. Van deze 35 dagen kan het personeelslid ieder jaar maximaal 11 dagen overdragen naar het volgende jaar. Het overgedragen verlof kan worden gecumuleerd en moet uiterlijk voorafgaand aan het pensioen worden opgenomen.

Het voorliggend ontwerpbesluit brengt noch aan het aantal dagen, noch aan de mogelijkheid om elf dagen verlof naar het volgende jaar over te dragen wijzigingen aan. Beide zijn immers goede maatregelen. Het aantal dagen heeft een invloed op de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever en de mogelijkheid om jaarlijks verlof over te dragen geeft het personeelslid meer vrijheid om zijn loopbaan zelf te moduleren. Hij kan immers minder verlof opnemen op momenten waarop hij het minder nodig heeft, en meer op die momenten waarop hij het meer nodig heeft.

Wel begrenst dit ontwerpbesluit het kapitaal aan opgespaard verlof waarover een personeelslid kan beschikken op 150 dagen. Een personeelslid kan hierdoor nooit over meer dan 150 dagen opgespaard verlof beschikken. Personeelsleden die bijna of aan het maximum van 150 dagen zitten, zullen tijdelijk minder of geen jaarlijks verlof kunnen overdragen. Het verlof dat niet werd opgenomen en niet kon worden overgedragen, gaat verloren. Dit wordt niet uitbetaald. De generieke regeling op grond waarvan niet-opgenomen verlof enkel bij het verlaten van de DVO wordt uitbetaald blijft in deze onverkort van kracht.

Met deze maatregel zorgen we voor een evenwicht tussen het belang van het personeelslid en het belang van de organisatie. Het personeelslid blijft immers de mogelijkheid behouden om

verlof over te dragen. Ook blijft het de mogelijkheid behouden om dit jaar na jaar te doen, waardoor het na verloop van tijd over een kapitaal opgespaard verlof beschikt. Het opgespaard verlof kan bijvoorbeeld worden gebruikt om de arbeidsduur tijdens of op het einde van de loopbaan zonder loonverlies tijdelijk te verdeeltijdsen of om gedurende een langere periode afwezig te zijn. In het belang van de organisatie wordt door deze maatregel de zware impact die de niet-gelimiteerde cumulatie van opgespaard verlof op de organisatie kan hebben wel ingedijkt (= langdurige dure afwezigheden).

Doordat de grens op 150 ligt en een personeelslid op het moment dat de nieuwe regeling in werking treedt reglementair gezien maximaal over 132 dagen opgespaard verlof kan beschikken, moet er niet in overgangsmaatregelen worden voorzien. Doordat men reglementair over slechts 132 dagen opgespaard verlof kan beschikken, zal men ook in 2018 elf dagen verlof kunnen overdragen. In 2019 zullen personeelsleden die over het maximum aan opgespaard verlof beschikken (143) zeven dagen verlof kunnen overdragen. Zij zullen terug 11 dagen kunnen overdragen eens ze een deel van hun maximum opgespaard verlof hebben opgenomen.

2. Overdracht van verlof bij opname van 20 dagen onbetaald verlof

Personeelsleden die tijdens het jaar gebruik maken van de 20 dagen onbetaald verlof kunnen thans net als ieder ander personeelslid 11 dagen jaarlijks verlof naar het volgende jaar overdragen. Door het voorliggend ontwerp wordt bij opname van onbetaald verlof het aantal overdraagbare dagen jaarlijks verlof verlaagd van elf naar vijf dagen. Deze verlaging geldt ongeacht het aantal dagen onbetaald verlof dat het personeelslid tijdens het jaar opnam. Dus zowel voor de personeelsleden die een halve, één dag, als voor de personeelsleden die twintig dagen, of minder opnamen, geldt de verlaging van het aantal overdraagbare dagen jaarlijks verlof. Deze optie werd weerhouden, daar deze makkelijk toepasbaar is en niet leidt tot een stijging van de administratieve belasting voor de organisatie. Er moeten manueel geen lijsten worden bijgehouden en de verlaging van de overdrachtsmogelijkheid kan worden geprogrammeerd.

Artikel 12 – (wijziging artikel X 10 – impact onbetaalde verloven op jaarlijks verlof)
De opname van een onbetaald verlof heeft normaliter de pro rata vermindering van het jaarlijks verlof voor gevolg. Artikel X 10 somt evenwel de onbetaalde verloven op die, wat het contractueel personeelslid betreft, geen impact hebben op het jaarlijks verlof. Deze verloven worden nu aangevuld met het geboorteverlof (=een nieuw geïntroduceerde term) en het pleegzorgverlof (=een nieuw geïntroduceerd verlof). Wat dit laatste verlof betreft, wordt er ook voor het statutair personeel een bepaling opgenomen op grond waarvan de opname van dit verlof geen vermindering van het jaarlijks verlof voor gevolg heeft.

Artikel 13 – (wijziging van artikel X 15 en toevoeging van artikel X 16bis – vaderschapsverlof en invoering pleegzorgverlof)
1. Vader- en meemoederschapsverlof

Thans omvat het VPS een eigen regeling inzake meemoederschapsverlof voor een contractueel personeelslid. Deze eigen regeling werd ontwikkeld omdat er destijds geen arbeidsrechtelijke regeling bestond. Aldus voerde de Vlaamse overheid als één van de eerste werkgevers in België voor deze groep een eigen regeling in. Ondertussen bestaat de arbeidsrechtelijke regeling, zowel wat het verlof, als de uitkering betreft wel. De eigen regeling is hierdoor overbodig en wordt aldus geschrapt. Op de contractuele meemoeders, zal net als op de contractuele vaders de arbeidsrechtelijke regeling worden toegepast.

Verder wordt verduidelijkt dat het vader- en meemoederschapsverlof n.a.v. het overlijden of de hospitalisatie van de moeder aan het contractueel personeelslid wordt toegekend in uitvoering van de arbeidswetgeving en de uitvoeringsbesluiten hiervan zoals deze zal worden gewijzigd of vervangen.

2. Pleegzorgverlof

Op grond van artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 27 oktober 2008, zoals deze zullen worden gewijzigd of vervangen, heeft een contractueel personeelslid dat pleegzorgtaken opneemt per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Via dit ontwerpbesluit wordt deze regeling overeenkomstig op het statutair personeel van toepassing verklaard.

In concreto komt dit op het volgende neer:

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

Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een contractueel personeelslid ontvangt een uitkering die wordt aangevraagd bij en uitbetaald door de mutualiteit. Een ambtenaar ontvangt 82% van zijn brutoloon.

<u>Artikel 14, 15, 16 en 17 – (wijziging artikel X25 en X 27 en invoeging artikel X 25bis – hervorming verlof voor deeltijdse prestaties</u>

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt als volgt hervormd:

- de vijf rechthebbende categorieën worden vervangen door een recht voor alle personeelsleden, en dit gedurende een periode van zestig maanden. Door het recht op verlof voor deeltijdse prestaties niet langer aan bepaalde gebeurtenissen of zorgtaken te koppelen, krijgen meer personeelsleden recht op verlof voor deeltijdse prestaties en krijgen ze tezelfdertijd meer vrijheid om hun loopbaan zelf te moduleren. Men kiest immers zelf de reden, waarom men de loopbaan tijdelijk verdeeltijdst, de werkgever komt hierin niet tussen. De zestig maanden zijn een loopbaancontingent. Treedt een personeelslid uit dienst en treedt het nadien terug in dienst, dan wordt de teller niet op nul gezet. Het personeelslid

heeft dan recht op het gedeelte van het contingent dat het nog niet had opgenomen. Ook overstappen binnen de diensten van de Vlaamse overheid hebben niet voor gevolg dat de teller op 0 wordt gezet;

- na afloop van de zestig maanden waarop het personeelslid recht heeft, is een verderzetting van het verlof voor deeltijdse prestaties als een gunst mogelijk. Dit gebeurt conform de opgesomde modaliteiten;
- het bovenstaande recht op verlof wordt uitgebreid tot het contractueel personeel. Thans is een verdeeltijdsing van een arbeidsovereenkomst steeds een gunst. De werkgever moet immers akkoord gaan met een verdeeltijdsing. Op grond van dit ontwerpbesluit wordt de verdeeltijdsing een recht wanneer de voorwaarden van het VPS vervuld zijn. In concreto wordt deze verdeeltijdsing ook in de toekomst vormgegeven door middel van een addendum aan de arbeidsovereenkomst op grond waarvan de afgesproken arbeidsduur tijdelijk wordt verminderd;
- ofschoon het verlof een recht is voor het contractueel personeel blijft de verdeeltijdsing een gunst voor contractuele personeelsleden die te werk worden gesteld met ofwel:
  - een overeenkomst voor bepaalde duur;
  - een vervangingsovereenkomst.

  Voor deze personeelsleden wordt het verlof voor deeltijdse prestaties pas een recht nadat ze twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid.

  Voor de berekening van de voormelde "twee jaar" wordt niet enkel gekeken naar de tewerkstelling bij de tewerkstellende entiteit, maar ook naar aaneensluitend tewerkstelling bij andere entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid. Het verlof is voor deze personeelsleden (voor zover ze nog geen twee jaar ononderbroken in dienst zijn) een gunst omdat zij vaak ter vervanging van een ander personeelslid, ter realisatie van een bepaald doel of voor een heel beperkte duur in dienst worden genomen. In deze gevallen is het dan ook aangewezen dat de lijnmanager kan beslissen of deeltijds werken al dan niet kan.
- naast de zestig maanden heeft het personeel vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op verlof voor deeltijdse prestaties. Dit recht wordt toegekend ongeacht of men in het verleden gebruik heeft gemaakt van het recht op verlof voor deeltijdse prestaties gedurende zestig maanden. Wat het contractueel personeel tewerkgesteld met een overeenkomst voor bepaalde duur of vervangingsovereenkomst betreft, geldt de boven vermelde uitzondering. Voor hen is het verlof een gunst zolang ze geen twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid;
- het verlof voor deeltijdse prestaties moet steeds overeenkomstig de volgende modaliteiten worden opgenomen:
  - het wordt aangevraagd voor een periode van minimaal drie maanden en maximaal twaalf maanden. Een aanvraag bestaat steeds uit volle maanden;
  - het wordt opgenomen met één van de volgende prestatieregimes: 90, 80, 70, 60 of 50% van een voltijds arbeidsregime. Via het verlof voor deeltijdse prestaties is het aldus niet meer mogelijk om minder als 50% van een voltijds arbeidsregime te werken. Dit doen we omdat anders de band met de organisatie verloren dreigt te gaan. Een minimale tewerkstelling is noodzakelijk. Verder zijn specifieke regimes als 33, 67, 88%, ... niet meer mogelijk. Dit zorgt voor een vereenvoudiging van de opvolging van het verlof en een verhoging van de technisch beheersbaarheid;
  - het gekozen arbeidsregime, werkrooster, en opnamemodaliteiten kunnen gedurende drie maanden niet worden gewijzigd. Het is aldus niet langer mogelijk om de vrije dag maand per maand te verwisselen.

- zowel het verlof dat een recht is, als het verlof dat een gunst is, wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. In vergelijking met de huidige regeling zal er na verloop van tijd geen gelijkstelling met non-activiteit zijn.

Gelet op de inwerkingtredingsbepaling blijven verloven voor deeltijdse prestaties die zijn opgestart voor de inwerkingtreding van dit ontwerpbesluit verder gelijk gesteld met non-activiteit.

Artikel 18 – (invoeging van titel 5bis – deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap)
Contractuele personeelsleden die door een chronische ziekte of handicap niet langer voltijds kunnen werken, kunnen het werk hervatten via de progressieve werkhervatting, zoals voorzien in de ZIV-regeling.

Voor ambtenaren bestaat geen regeling die met de ZIV-regeling vergelijkbaar is. Bovendien brengen de bestaande deeltijdse prestaties wegens ziekte geen soelaas. Deze laatste vergt immers na verloop van tijd een voltijdse werkhervatting. Dit is evenwel voor ambtenaren met een chronische ziekte of handicap meestal geen optie. Hierdoor valt een ambtenaar met een chronische ziekte of handicap vaak terug op voltijds ziekteverlof (met een mogelijke medisch pensionering en laag pensioen voor gevolg) of een deeltijdse verlofvorm (met loonsverlies).

Hiermee rekening houdend voert het ontwerp een eigen regeling in.

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

In concreto gaat het om de volgende erkenningen:
- personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH);
- personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
- personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) erkend zijn als personen met een arbeidshandicap en die recht hebben op een of meer bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen;
- personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
- personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

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

deeltijdse prestaties wegens ziekte, dan neemt de arbeidsgeneesheer ook contact op met het controleorgaan.

Eens toegelaten tot het systeem worden de verdere opnamemodaliteiten vastgesteld in het integratieprotocol. Één van de modaliteiten is de looptijd van het verlof. Dit kan permanent zijn, maar ook beperkt in de tijd. Ook kunnen er periodieke evaluatiemomenten worden ingebouwd. N.a.v. zo'n evaluatie zal de arbeidsgeneesheer controleren of de deeltijdse prestaties nog steeds een meerwaarde zijn voor de ambtenaar. Een evaluatie kan een verlenging van het stelsel, een verhoging/verlaging van het arbeidsregime, een stopzetting van het stelsel of een aanpassing van het protocol voor gevolg hebben. Het is belangrijk dat in geval er een periodiek evaluatiemoment werd ingebouwd de evaluatie voor de voorziene datum wordt uitgevoerd. Zo niet kan ten gevolge het ontbreken van een evaluatie het systeem niet worden verdergezet en is een nieuwe beslissing van de arbeidsgeneesheer noodzakelijk.

De ambtenaar die tot dit systeem wordt toegelaten heeft, naast het loon a rato van het prestatieregime, ook recht op een salarisbonus. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap wordt opgenomen met een vermindering van de arbeidsprestaties met 50, 60, 70 of 80% van een voltijdse betrekking.

De dagen afwezigheid in dit verlofsysteem worden niet aangerekend op het ziektecontingent. Het gaat in deze immers over een vorm van verlof voor deeltijdse prestaties en niet over een vorm van deeltijdse prestaties wegens ziekte. Het is belangrijk om op te merken dat een ambtenaar niet eerst afwezig moet zijn als gevolg van ziekteverlof of deeltijdse prestaties wegens ziekte opdat hij in dit stelsel zou kunnen instappen. De instroom in dit stelsel is vanuit verschillende kanalen mogelijk en draagt hierdoor bij tot de efficiënte integratie van ambtenaren met een chronische ziekte of handicap in de organisatie.

Voorst zijn specifieke modaliteiten zoals opschorting in geval van bevallingsverlof, voorrang van de verlofdag op een feestdag en niet beëindiging bij ziekte ook op deze vorm van verlof voor deeltijdse prestaties van toepassing.

Omdat de arbeidsgeneesheer deze taken uitoefent in het kader van het arbeidsgeneeskundig toezicht, beschikt de ambtenaar m.b.t. de keuze van de arbeidsgeneesheer niet over keuzevrijheid. Omdat het gaat om arbeidsgeneeskunde zijn de beroepsprocedures die zijn voorzien in de arbeidsgeneeskunde wel van kracht.

<u>Artikel 19 – (wijziging van artikel X 28 – opname zorgkrediet)</u>

Een personeelslid moet zorgkrediet opnemen met volle maanden. Deze opnamewijze is dezelfde wat het verlof en de uitkering betreft. In het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet wordt in twee gevallen voorzien in een afwijking op deze regel. Daar het aangewezen is dat de verlof- en uitkeringsregeling inzake zorgkrediet gelijklopen, wordt de verlofregeling die is verankerd in het VPS in overeenstemming met de uitkeringsregeling gebracht.

<u>Artikel 20, 1° en 21 – (wijziging artikel X 32 en X 34 – invoering 1/5 palliatief en medisch bijstandsverlof)</u>

Personeelsleden kunnen thans palliatief en medisch bijstandsverlof opnemen met ofwel een voltijdse onderbreking van de loopbaan of een vermindering van de arbeidsprestaties met de helft.

Het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de openbare sector, dat de rechtsbasis voor de uitkeringen die aan beide verloven gekoppeld zijn

vormt, voorziet ook in een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde. Deze mogelijkheid verklaarde de Vlaamse Regering tot op heden niet van toepassing op het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid. Het voorliggend ontwerpbesluit doet dit wel. Deze regeling treedt overeenkomstig artikel 3 van het boven vermelde KB in werking na akkoord van de federale ministerraad.

Wat het contractueel personeel betreft, moet men wel met een voltijdse arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn opdat men deze vorm zou kunnen opnemen.

Artikel 20, 2° - (wijziging artikel X 32 – extra maand palliatief verlof)
De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk breidt het palliatief verlof uit met één maand. Deze wet heeft rechtstreekse werking. Waar dit verlof tot nu toe 1 maand bedroeg en maximaal 1 keer kon worden verlengd met 1 maand, kan het ten gevolge deze wet 2 keer worden verlengd met 1 maand. De wet en het VPS zijn niet cumulatief. Dit artikel betreft een doorvertaling van de wet naar het VPS. Er ontstaat aldus geen dubbel recht op verlof.

Artikel 22 – (wijziging artikel X 49, §2 – ambtshalve verlof voor opdracht)
Als een ambtenaar thans binnen de diensten van de Vlaamse overheid op grond van een beslissing van de Vlaamse Regering een contract, mandaat of tijdelijke aanstelling opneemt, dan krijgt hij voor de duur van dit contract, mandaat of aanstelling ambtshalve onbetaald verlof. Als gevolg van dit ontwerp wordt dit verlof in de tijd beperkt. Aangezien opdrachten die door de Vlaamse Regering worden toegekend langer als twee jaar kunnen duren, is het niet aangewezen om deze opdrachten onder het ambtshalve onbetaald verlof te laten ressorteren. Vandaar zullen zij vallen onder het ambtshalve verlof voor opdracht waaraan geen tijdsbeperking gekoppeld is.

Artikel 23 – (wijziging artikel X 61 – gelijkschakeling huwelijk en wettelijke samenwoning)
Bij de invoering van het VPS in 2006 werd een eerste stap gezet inzake de gelijkschakeling van het huwelijk en wettelijke samenwoning. Zowel in het geval dat men zelf in het huwelijk treedt, als in het geval dat men wettelijk gaat gaan samenwonen, krijgt men omstandigheidsverlof. Met dit ontwerp worden beide verder gelijkgeschakeld daar er ook verlof zal worden toegekend wanneer het kind van het personeelslid, of een bloed- of aanverwant in de tweede graad wettelijk gaat samenwonen.

Artikel 24 (invoeging artikel X 61bis – geboorteverlof)
Geen onderscheid tussen de verschillende samenlevingsvormen is één van de pijlers van het VPS. Vandaar spreken we niet langer over 10 dagen vaderschapsverlof, maar wel over 10 dagen geboorteverlof die n.a.v. de geboorte van een kind worden toegekend.

Voor de contractuele meemoeder voorziet het VPS thans in een eigen regeling. Dit moest omdat destijds geen arbeidsrechtelijke regeling bestond. Vandaar voerde de Vlaamse overheid als één van de eerste werkgevers in België een eigen regeling in. Ondertussen bestaat de arbeidsrechtelijke regeling zowel wat het verlof, als de uitkering betreft wel. Vandaar is de eigen regeling niet langer nodig. Deze wordt dan ook door de arbeidsrechtelijke vervangen.

Het recht op verlof is voor het contractueel personeel thans ruimer als voor het statutair personeel. Een statutair personeelslid krijgt namelijk enkel verlof wanneer een kind binnen een samenlevingsband geboren wordt (verlof n.a.v. de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner). Voor een contractueel personeelslid is dit laatste niet vereist. Deze kan ook geboorteverlof krijgen wanneer een kind buiten de huwelijks- of samenlevingsband geboren wordt. Voorwaarde is wel dat het kind door het personeelslid erkend werd.

Gelet op de verdere alignering van de arbeidsvoorwaarden die het ontwerp nastreeft, worden de modaliteiten derhalve gelijk geschakeld. Hierdoor zal een statutair personeelslid ook recht hebben op geboorteverlof wanneer een kind buiten de samenlevingsband wordt geboren. Voorwaarde is wel dat het kind door het statutair personeelslid erkend werd.

Indien niemand het geboorteverlof opneemt op grond van afstamming, dan heeft de persoon die gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind recht op geboorteverlof. Deze regeling wordt specifiek in het VPS opgenomen opdat een meemoeder ook recht zou hebben op geboorteverlof n.a.v. de bevalling van de partner.

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

Verder wordt er expliciet bepaald dat een statutair, net als een contractueel personeelslid zijn geboorteverlof binnen een periode van vier maanden na de geboorte van het kind moet opnemen.

<u>Artikel 25 – (vervanging van artikel X 62 – hervorming onbetaald verlof)</u>

1. 20 dagen onbetaald verlof
   De 20 dagen onbetaald verlof zijn een recht voor zowel het statutair, als contractueel personeelslid. Het onbetaald verlof kan met afzonderlijke (losse) dagen of met een aaneengesloten periode worden opgenomen. In vergelijking met de huidige regeling zijn personeelsleden op proef niet langer van deze vorm van onbetaald verlof uitgesloten. Het gaat immers om losse dagen en niet om een langdurige voltijdse afwezigheid. De opname van dit verlof heeft wel een verlenging van de proeftijd voor gevolg.

   De 20 dagen worden opgenomen met volle of halve dagen. De 20 dagen onbetaald verlof worden pro rata verminderd wanneer een personeelslid tijdens het jaar in dienst treedt of deeltijds gaat werken. Een personeelslid dat bijvoorbeeld een volledig jaar halftijds werkt heeft in plaats van 20 dagen onbetaald verlof, recht op 10 dagen onbetaald verlof. Indien een personeelslid alsnog te veel onbetaald verlof opneemt, dan wordt dit in mindering gebracht op het onbetaald verlof van het volgende jaar. Treedt een personeelslid tijdens het jaar uit dienst en nam het te veel onbetaald verlof op, dan wordt dit niet verrekend. Het verlof was immers onbezoldigd.

2. Één jaar onbetaald verlof tijdens de loopbaan plus één jaar onbetaald verlof vanaf de leeftijd van 55 jaar

   Thans beschikt een ambtenaar over een contingent van vijf jaar onbetaald verlof. Dit contingent wordt vervangen door een recht op één jaar onbetaald verlof dat gedurende de volledige loopbaan kan worden opgenomen en een recht op een bijkomend jaar onbetaald verlof dat vanaf de leeftijd van 55 jaar kan worden opgenomen. Beide jaren moeten met volle maanden worden opgenomen en worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. De opname van onbetaald verlof kan gedurende met aaneengesloten periode, maar ook met losse volle maanden. Indien een personeelslid uit dienst treedt en nadien terug in dienst treedt, dan worden beide verloftellers niet op nul gezet. Bij terug indiensttreding heeft het personeelslid aldus recht op het gedeelte van het contingent dat het nog niet heeft opgenomen.

Het bovenvermelde recht geldt ook voor het contractueel personeel, tenzij ze worden tewerkgesteld met een overeenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst. Voor hen zijn beide jaren een gunst, tenzij ze twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Het personeelslid op proef blijft wel van beide jaren uitgesloten. Een voltijdse langdurige afwezigheid past immers niet bij de intensieve begeleiding die aan een proeftijd gekoppeld is.

Artikel 26 – (vervanging artikel X 63 – ambtshalve onbetaald verlof)
Een ambtenaar die binnen de diensten van de Vlaamse overheid een contract, mandaat, tijdelijke aanstelling of statutaire proeftijd opneemt, krijgt thans ambtshalve onbetaald verlof voor de duur van het contract, mandaat, tijdelijke aanstelling of proeftijd. In praktijk kan de entiteit die de ambtenaar statutair te werk stelt vaak gedurende lange tijd geen beroep doen op de ambtenaar in kwestie. Bovendien brengt dit voor diens eventuele vervanger gedurende een lange tijd onzekerheid met zich mee.

Gelet op het bovenstaande, maar ook gelet op het feit dat de interne mobiliteit belangrijk is voor de dynamiek van een organisatie, blijft het ambtshalve recht behouden, maar wordt de duurtijd van het verlof, dat werd aangevraagd na de inwerkingtreding van dit wijzigend besluit, beperkt tot de eerste mandaatperiode (in geval van een mandaat) of tot twee jaar (ingeval van een contract of tijdelijke aanstelling). Wat de statutaire proeftijd betreft, blijft de toekenning voor de duur van de proeftijd onverkort gelden. Deze nieuwe regeling en de daaraan gekoppelde beperking in de tijd is niet van toepassing op het ambtshalve onbetaald verlof dat voor 1 januari 2018 effectief is aangevat. Deze verloven worden toegekend voor de duur van het mandaat, de tijdelijke aanstelling of het contract.

Artikel 27 – (wijziging van artikel X 75 – dienstvrijstelling na de verkiezingen)
De dienstvrijstelling op de dag na de verkiezingen wordt toegekend op voorwaarde dat de werkzaamheden in het stem- of telbureau tot na middernacht hebben voortgeduurd.

Artikel 28 – (wijziging van artikel X 77 – personen met een handicap)
Technische wijziging

Artikel 29 – (wijziging van artikel X 81 – administratieve stand)
Het VPS bepaalt de administratieve stand van de dienstvrijstellingen niet. Het ontwerp zet dit recht.

Artikel 30 – (invoeging van titel 13bis – gestandaardiseerd gunstverlof)
Het gestandaardiseerd gunstverlof is een nieuwe onbetaalde met dienstactiviteit gelijkgestelde verlofvorm. Het kan door zowel het statutair, als het contractueel personeel gebruikt worden om de loopbaan met losse dagen of een langere periode te onderbreken. Noch op het aantal losse dagen, noch op de duur van een langdurig verlof staat er een maximum. Of het verlof al dan niet wordt toegekend hangt af van de beslissing van de lijnmanager. Hij weegt bij het nemen van zijn beslissing het belang van de organisatie af ten opzichte van dit van het personeelslid. De aanvraag/toekenning van dit verlof gebeurt in overeenstemming met het generiek toetsingskader dat is verankerd in het arbeidsreglement van een entiteit, raad of instelling.

Artikel 31 (wijziging van artikel X 89 – overgangsbepaling overdracht provincies)
Opdat een contractueel personeelslid met arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst recht zou hebben op verlof voor deeltijdse prestaties of op onbetaald verlof moet het twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Voor de berekening van de hoger vermelde twee jaar zal voor personeelsleden met een overeenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies worden overgeheveld ook rekening worden gehouden met de tewerkstelling bij de provincies. Hierdoor zullen ze geen twee jaar effectief moeten werken voor de diensten van de Vlaamse overheid vooraleer ze recht hebben op één van de voormelde verloven.

Artikel 32 – (wijziging van artikel X 92 – overgangsbepaling loopbaanonderbreking RVA)
In het kader van de zesde staatshervorming werden op 1 januari 2017 personeelsleden van de RVA overgeheveld naar de VDAB. Op het moment van de overdracht waren sommige van deze personeelsleden afwezig ten gevolge loopbaanonderbreking algemeen stelsel. Normaliter konden zij dit verlof na overdracht niet verderzetten, daar de diensten van de Vlaamse overheid dit verlof sinds 2 september 2016 niet langer kennen. Echter omdat deze personeelsleden zich in tegenstelling tot de personeelsleden van de DVO niet konden voorbereiden op het verdwijnen van de loopbaanonderbreking door het aanvragen van een ander verlof of door de loopbaanonderbreking voor 2 september 2016 aan te vragen, wordt er voor hen in een overgangsmaatregel voorzien. Hierdoor kunnen zij hun lopende loopbaanonderbreking na overdracht verderzetten. Deze overgangsmaatregel zal voor komende overdrachten niet gelden, daar deze personeelsleden nog voldoende tijd hebben om zichzelf voor te bereiden op de overdracht en om de nodige keuzes te maken.

Artikel 33 – (overgangsbepalingen)

1. De verloven die lopen op het moment dat de hervormde verlofregeling inwerking treedt, blijven verderlopen conform de modaliteiten die golden bij toekenning ervan. Na afloop van het verlof is een verlenging mogelijk conform de modaliteiten die op het moment van de nieuwe aanvraag van kracht zijn. O.a. verloven voor deeltijdse prestaties en onbetaalde verloven (inclusief het ambtshalve onbetaald verlof) die effectief voor 1 januari 2018 zijn aangevat, blijven doorlopen t.e.m. de toegestane einddatum.
2. Het ontwerpbesluit voorziet in een recht op 60 maanden verlof voor deeltijdse prestaties. Op deze 60 maanden wordt het volgende niet aangerekend:
   - het verlof voor deeltijdse prestaties dat de ambtenaar voor de inwerkingtreding van dit besluit effectief heeft opgenomen;
   - het verlof voor deeltijdse prestaties dat effectief aanving voor de inwerkingtreding van dit besluit en op 1 januari 2018 nog steeds loopt.

   Door deze overgangsregeling wordt voor de berekening van de zestig maanden geen rekening gehouden met verlof voor deeltijdse prestaties dat werd opgenomen op grond van de regeling die gold voor 1 januari 2018. Het feit dat het verlof ook na 1 januari 2018 nog loopt is hierbij van geen belang. Op de 60 maanden wordt enkel het verlof voor deeltijdse prestaties aangerekend dat men vanaf 1 januari 2018 of daarna opnam op basis van de regeling die vanaf 1 januari 2018 zal gelden. Ieder personeelslid heeft hierdoor vanaf 1 januari 2018 recht op zestig maanden verlof voor deeltijdse prestaties.
3. Het ontwerpbesluit voorziet in één jaar onbetaald verlof dat gedurende de volledige loopbaan kan worden opgenomen en één jaar dat vanaf de leeftijd van 55 jaar kan worden opgenomen. Het met volle maanden opgenomen onbetaald verlof dat voor de inwerkingtreding van de nieuwe regeling werd opgenomen, wordt aangerekend op het jaar dat men gedurende de volledige loopbaan kan opnemen en niet op het jaar dat men vanaf de leeftijd van 55 jaar kan opnemen. De reden voor dit laatste is het feit dat het recht op onbetaald verlof vanaf de leeftijd van 55 jaar een nieuwe verlofvorm is.

   Contractuele personeelsleden kunnen in de huidige regeling twaalf aaneengesloten maanden onbetaald verlof opnemen. Neemt men evenwel niet alle twaalf in één keer op, dan is men de restant kwijt. Aangezien het contractueel personeel in de nieuwe regeling ook onbetaald verlof met losse maanden kan opnemen, wordt het verlof dat in het verleden

werd opgenomen aangerekend op het loopbaancontingent, en wordt het verlof dat onder de oude regeling niet meer toegankelijk was, onder de nieuwe regeling terug toegankelijk. Bvb. een contractueel personeelslid dat onder de oude regeling acht maanden onbetaald verlof opnam, verloor de overige vier. In de nieuwe regeling worden de acht al opgenomen maanden aangerekend op de twaalf maanden loopbaancontingent en worden de vier onder de oude regeling verloren maanden terug toegankelijk.

Artikel 34 – inwerkingtreding

De meeste bepalingen van dit ontwerpbesluit treden in werking op 1 januari 2018. Volgende bepalingen vormen hierop een uitzondering

- Artikel 6, 3° en 18 – verlof voor deeltijdse prestaties chronische ziekte of handicap – inwerkingtreding eerste dag van de maand die volgt op de goedkeuring van het besluit. Het betreft een nieuwe maatregel, die spoedig moet kunnen worden uitgerold;
- artikel 20 , 1° en 21 – 1/5 palliatief en medisch bijstandsverlof – de inwerkingtreding van deze artikelen hangt conform artikel 3 van het KB van 7 mei 1999 af van het akkoord van de federale ministerraad;
- artikel 32 – overgangsregeling RVA – dit artikel heeft uitwerking op 1 januari 2017. Dit is de dag waarop de overheveling van de RVA naar de VDAB effectief werd. Vanaf deze datum zetten de personeelsleden in kwestie bij de DVO hun loopbaanonderbreking verder.