



RAAD VAN STATE

afdeling Wetgeving

advies 77.907/1/V

van 31 juli 2025

over

een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de verdere implementatie van Expeditie Talent’

Op 30 juni 2025 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 14 augustus 2025,^{*} een advies te verstrekken over een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de verdere implementatie van Expeditie Talent’.

Het ontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 28 juli 2025. De kamer was samengesteld uit Pierre LEFRANC, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Annelies D’ESPALLIER, staatsraden, Bruno PEETERS, assessor, en Ilse ANNÉ, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Benjamin MEEUSEN, adjunct-auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 31 juli 2025.

*

^{*} Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, *in fine*, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juni en 15 augustus.

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

STREKKING VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering strekt tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (hierna: VPS) op uiteenlopende terreinen. Het beoogt verschillende inconsistenties weg te werken die aan de oppervlakte kwamen bij de implementatie en toepassing van ‘Expeditie Talent’, dat een verregaande wijziging inhield van het VPS door middel van diverse besluiten van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024.

RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

3. Zoals in de rubriek ‘Rechtsgronden’ van de aanhef terecht wordt aangegeven, vindt het ontwerp rechtsgrond in de artikelen 87, §§ 1 en 3, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’, 67, §2 van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 ‘betreffende het gemeenschapsonderwijs’ en III.23 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

BEVOEGDHEID VAN DE RAAD VAN STATE

4. Bepalingen die, zoals de artikelen 88, 89 en 90 van het ontwerp en de bijlagen erbij, salarisschalen vaststellen of opheffen, ontberen volgens vaste adviespraktijk van de Raad van State, afdeling Wetgeving het reglementaire karakter dat overeenkomstig artikel 3, § 1, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, is vereist opdat de afdeling Wetgeving erover zou kunnen adviseren. Voormelde bepalingen worden dan ook niet onderzocht.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 20

5. In artikel 20 van het ontwerp schrijve men telkens “worden in de tabel de woorden” en “vervangen door de woorden” in plaats van respectievelijk “worden in de tabel de bepaling” en “vervangen door de bepaling”.

Artikel 21

6. Artikel 21 van het ontwerp bepaalt dat “een gezagsfunctie zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd”, niet kan worden ingevuld via een wijziging van dienstaanwijzing van een contractueel personeelslid. Hierbij wordt uitdrukkelijk

verwezen naar de gezagsfuncties die zijn opgenomen in bijlage 4 bij het VPS, terwijl in veel andere bepalingen van het VPS naar de notie “gezagsfunctie” zonder meer wordt verwezen, notie die wordt gedefinieerd in artikel I 2, 35°, van het VPS, evenwel zonder verwijzing naar bijlage 4.

De afdeling Wetgeving van de Raad van State herinnert er aan dat ze reeds heeft opgemerkt dat de omschrijving van het begrip “gezagsfunctie” in artikel I 2, 35°, “strikt genomen overbodig [is], aangezien uit artikel III 2, § 2, eerste lid, van het VPS blijkt dat met gezagsfuncties (enkel) de in bijlage 4 van het VPS vermelde functies worden bedoeld.”¹ Het verdient dan ook aanbeveling dat de stellers van het ontwerp de gelegenheid te baat nemen om deze definitie te verwijderen of aan te passen, zodat er geen onduidelijkheid kan bestaan over de vraag of er nog andere gezagsfuncties zijn dan deze bedoeld in bijlage 4.

Artikelen 35 en 36

7.1. Het bij artikel 35, 3°, ontworpen artikel IV 21, § 1, derde lid bepaalt dat “[i]n afwijking van het eerste lid, (...) het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling de beslissing over de salarisevolutie voor 1 juli [bezorgt] aan het personeelslid dat slechts vanaf 1 mei volgend op de evaluatieperiode valt onder de toepassing van deel VII, titel I, met behoud van de toepassing van het tweede lid wanneer de evaluatiebeslissing op 1 mei niet definitief is.” Het bij artikel 35, 3°, ontworpen vierde lid, bevat in afwijking hierop een regeling voor het personeelslid dat uiterlijk op 1 mei 2025 de overstap maakt naar het nieuwe salarissysteem en waarbij er op 1 mei nog geen definitieve evaluatiebeslissing is. In dat geval bezorgt het managementorgaan binnen de twee maanden na de datum van inwerkingtreding van het te nemen besluit de beslissing over de salarisevolutie aan het personeelslid.

In artikel IV 22 van het VPS, zoals het bij artikel 36 van het ontwerp zal worden gewijzigd, wordt bepaald dat, “[m]et behoud van toepassing van artikel IV 21, § 1, tweede lid, en § 3, (...) het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling [wordt] geacht een beslissing ‘volgens verwachtingen’ te nemen als het personeelslid geen definitieve beslissing over de salarisevolutie ontvangt voor 15 mei volgend op de evaluatieperiode.” Het betrokken personeelslid heeft desgevallend het recht om een definitieve beslissing over de salarisevolutie te vragen in de periode van 15 mei tot 31 mei.

¹ Adv.RvS 75.519/3 van 18 maart 2024, over een ontwerp dat heeft geleid tot het besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024 ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen, en tot opheffing van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid’, opmerking 7.2.

7.2. Uit de (gewijzigde) tekst van artikel IV 22 van het VPS blijkt evenwel niet duidelijk op welk ogenblik het personeelslid in de gevallen bedoeld in het ontworpen artikel VI 21, § 1, derde en vierde lid, van het VPS er mag van uitgaan dat een beslissing “volgens verwachtingen” is genomen, aangezien voor deze personeelsleden de datum van 15 mei niet dienstig lijkt te zijn.

Hierover ondervraagd, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“Artikel IV 22 is onverkort van toepassing op de personeelsleden die uiterlijk op 1 mei verloond worden in het salarissysteem op basis van deel VII en die recht hebben op een salarisbeslissing. Dus ook een personeelslid dat uiterlijk op 1 mei is overgestapt naar het salarissysteem op basis van deel VII kan ook expliciet een salarisbeslissing vragen indien hij deze niet tijdig kreeg, zij het dat uiterlijke datum voor het managementorgaan om deze beslissing te nemen 1 juli is en niet 15 mei (zie hieronder).”

Ter wille van de regelduidelijkheid en de rechtszekerheid, dient van de gelegenheid gebruik gemaakt te worden om artikel IV 22 van het VPS meer ingrijpend te wijzigen, zodat eruit blijkt hoe die bepaling kan worden toegepast op de personeelsleden waarop artikel IV 21, § 1, derde en vierde lid, van het VPS van toepassing zal zijn.

Artikel 50

8. Artikel V 46, § 3, VPS bepaalt dat een passende functie in de graad van hoofdadviseur wordt toegewezen aan een personeelslid met een mandaatfunctie op N-1 niveau, wanneer het mandaat door de lijnmanager wordt beëindigd. Artikel 50 van het ontwerp voegt daaraan toe dat die toewijzing niet valt te beschouwen als een “personeelsbeweging”. Gelet op het ontworpen artikel I 2, 20° van het VPS (artikel 1, 5°, van het ontwerp) houdt dit in dat deze toewijzing niet wordt beschouwd als “een in- en doorstroom als vermeld in deel III, hoofdstuk 2 en 3, en in deel V” van het VPS. De implicatie daarvan lijkt te zijn dat de bepalingen in verband met instroom (Deel 3, Hoofdstuk 2 VPS) en doorstroom (Deel 3, Hoofdstuk 3 VPS) geen toepassing vinden op de toewijzing van de functie die als passende functie wordt beschouwd. Aldus lijkt deze bepaling uitdrukkelijk te bevestigen dat voor de invulling van de betrokken functie geen selectie via een objectief wervingssysteem hoeft plaats te vinden.

Die zijnswijze blijkt ook uit de verklaring van de gemachtigde:

“Het personeelslid in het middenkader wordt aangeworven voor een permanente functie, niettegenstaande de tijdelijkheid van het mandaat. Dit vertaalt zich in een dubbele graad, nl. een tijdelijk mandaat van afdelingshoofd of projectleider op N-1 niveau (6 jaar, doch verlengbaar) in combinatie met de graad van hoofdadviseur (onbepaalde duur). Wegens de veranderlijkheid van de dienst kan een lijnmanager om organisatorische redenen steeds eenzijdig een einde stellen aan de tijdelijke mandaatfunctie. De ‘terugvalgraad’ van hoofdadviseur is het vangnet voor het personeelslid in de middenkaderfunctie. Zo blijkt ook uit bijlage 3 VPS, waarin de graad van hoofdadviseur uitdrukkelijk is benoemd als terugvalgraad.

Deze regeling is reeds van kracht vanaf de invoer van het huidige statuut (met ingang vanaf 1 januari 2006). In het verleden werd deze regeling, die het noodzakelijk complement is van de tijdelijkheid van de mandaten in het middenkader, niet strijdig bevonden met de gelijke toegang tot het openbaar ambt.

De lijnmanager wijst na de beëindiging van de mandaatfunctie een nieuwe functie toe aan het personeelslid in de graad van hoofdadviseur en verzekert op die manier de verdere tewerkstelling van het personeelslid (in overeenstemming met diens gerechtvaardigde verwachtingen). Het contractueel personeelslid heeft steeds het recht om de nieuwe functie in de graad van hoofdadviseur te weigeren. In voorkomend geval wordt diens arbeidsovereenkomst in de middenkaderfunctie beëindigd volgens de regels van het arbeidsrecht.

Omdat de loutere eenzijdige toewijzing van een functie in de terugvalgraad geen deelname aan een selectie inhoudt maar wel eerder het automatisch gevolg is van het einde van de (tijdelijke) mandaatfunctie, verduidelijkt de Vlaamse Regering thans dat deze toewijzing geen personeelsbeweging is volgens de definitie die wordt ingevoerd door het ontwerpbesluit. Ik wijs ook op de vergelijkbaarheid met de wijziging van dienstaanwijzing, zij het dat de toewijzing van de nieuwe functie in voorkomend geval in een andere (lagere) graad gebeurt.

Ik merk volledigheidshalve op dat een lijnmanager wel degelijk ook de mogelijkheid heeft om een functie in de graad van hoofdadviseur via mobiliteit open te stellen voor andere personeelsleden met die graad (artikel V 39ter VPS). Een personeelslid met de graad van hoofdadviseur kan bovendien steeds deelnemen aan selecties voor functies in (andere en lagere) graden (zoals de graad van adviseur, directeur-ingenieur,...) via horizontale mobiliteit (artikel V 1quater jo. artikel III 32 VPS) en kan steeds een herplaatsing vragen buiten het middenkader om mobiliteitskansen in het concrete geval te vergroten (artikel V 47 VPS)."

In het licht van het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt dient voor deze afwijking van het principe dat voor de invulling van de betrokken functie een selectie via een objectief wervingssysteem plaats vindt, een afdoende verantwoording voorhanden te zijn.

Artikel 52

9. Het ontworpen artikel VII 2, § 7, van het VPS bepaalt dat personeelsleden van wie de salarisschaal door het te nemen besluit wordt toegevoegd aan bijlage 5 van het VPS, met ingang van 1 januari 2025 vrijwillig kunnen overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie vermeld in deel VII van het VPS, althans wanneer die keuze geschiedt vóór een datum die overeenkomt met de datum die gelijk is aan drie maanden na de inwerkingtreding van het te nemen besluit. Luidens het ontworpen artikel VII 2, § 7 maken zij deze keuze "in afwijking van" artikel VII 2, § 2, van het VPS. Laatstgenoemde bepaling stelt dat personeelsleden op vaste momenten kunnen overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie.

De woorden "in afwijking van" doen de vraag rijzen of voor de betrokken personeelsleden de regeling die is opgenomen in het ontworpen artikel VII 2, § 7, van het VPS de enige mogelijkheid is om over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie, met andere woorden of zij in het geval ze niet hebben geopteerd voor een overstap naar het salarissysteem op basis van evaluatie vóór de in het te nemen besluit bepaalde datum, zij na die datum nog kunnen opteren voor een dergelijk overstap volgens de regels van artikel VII 2, § 2, van het VPS. Hierover ondervraagd, verklaarde de gemachtigde:

"Sinds de inwerkingtreding van Expeditie Talent konden personeelsleden verloond in het salarissysteem op basis van deel VII bis op 1 januari 2025 en 1 mei 2025 vrijwillig

overstappen naar het nieuwe salarissysteem (op basis van deel VII). Het voorliggende ontwerpbesluit zal waarschijnlijk in werking treden na 1 september 2025 (zijnde het derde overstap moment).

De personeelsleden die thans verloond worden in een salarisschaal waarvoor een corresponderende N-schaal via het voorliggende ontwerp wordt ingevoegd, konden op de hoger vermelde data nog niet overstappen wegens het ontbreken van een N-schaal.

Met het voorliggend artikel zorgt de Vlaamse Regering er voor dat deze personeelsleden alsnog met terugwerkende kracht tot de voormelde data kunnen overstappen. Hierdoor biedt de Vlaamse Regering aan deze groep dezelfde kansen als aan de andere personeelsleden voor wie het VPS met ingang van 1 juni 2024 wel een corresponderende N-schaal omvatte. Indien men van deze kans gebruik wenst te maken dan moeten zij hun beslissing nemen binnen de drie maanden na inwerkingtreding van het ontwerpbesluit.

De drie maanden is een redelijke termijn. Voorts kunnen deze personeelsleden in de toekomst net als alle andere personeelsleden op 1 januari, 1 mei en 1 september van de komende jaren vrijwillig overstappen.”

Uit het antwoord van de gemachtigde blijkt dat het niet de intentie is van de stellers van het ontwerp om de vrijwillige overstap op een later moment uit te sluiten. Die bedoeling moet duidelijker tot uiting komen in de tekst van het ontworpen artikel VII 2, § 7, bijvoorbeeld door de zinssnede “in afwijking van paragraaf 2” te schrappen of door aan te geven dat op een later tijdstip nog steeds gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheid die paragraaf 2 biedt.

10. De stellers van het ontwerp dienen zich er bovendien van te vergewissen dat de onderhavige uitzondering inpasbaar is in de procedure met betrekking tot een beslissing over de salarisevolutie, zoals bedoeld in (het ontworpen) artikel IV 21 VPS. Doordat personeelsleden met terugwerkende kracht kunnen instappen in het salarissysteem op basis van evaluatie, zal de uiterste datum voor het nemen van die beslissing voor hen in het verleden liggen. Met het oog op het gelijkheidsbeginsel uit de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, strekt het tot aanbeveling om voor de betrokken personeelsleden een overgangsregeling in te voeren.

Artikel 59

11. In artikel 59 schrijve men “maart 2024” in plaats van “maartb2024”.

Artikel 71

12. Aangezien het te wijzigen artikel VIIbis 18 verschillende paragrafen bevat die minstens twee leden tellen, schrijve men in de inleidende zin “In artikel VIIbis 18, § 1, van hetzelfde besluit” in plaats van “In artikel VIIbis 18 van hetzelfde besluit”.

Artikel 79

13. Het ontworpen artikel *XIbis* 56bis, § 2, bevat het begrip “functionele loopbaan”. Hoewel dit begrip nog voorkomt in verschillende bepalingen van het VPS, werd titel 8 van deel VI (administratieve loopbaan) van het VPS, dat uitdrukkelijk was gewijd aan de functionele loopbaan van de ambtenaar en dat een omschrijving van het begrip functionele loopbaan bevatte, opgeheven bij artikel 51 van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024², met ingang van 1 juni 2024 (artikel 63). Bijgevolg rijst de vraag wat het begrip functionele loopbaan precies inhoudt. Hierover ondervraagd, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“De functionele loopbaan bestaat in de opeenvolgende toekenning aan een ambtenaar van een steeds hogere salarisschaal binnen eenzelfde rang op basis van schaalanciënniteit en zonder wijziging van graadbenaming. Met Expeditie Talent is deze definitie niet langer opgenomen in het VPS. De definitie zal worden toegevoegd.”

Met het antwoord van de gemachtigde kan worden ingestemd.

Artikel 80

14. In het ontworpen artikel *XIbis* 56quinquies, § 2, van het ontwerp schrijve men “VIIbis 19” in plaats van “VII 19”.

Artikel 81

15. Aangezien het woord “loods” twee keer voorkomt in artikel *XIbis* 65, tweede lid, van het VPS dient op een nauwkeuriger wijze aangegeven te worden welk woord of zinsnede de stellers van het ontwerp beogen te vervangen. Men schrijve:

“In artikel *XIbis* 65, tweede lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024, wordt de zinsnede “categorie loods” vervangen door de zinsnede “categorie loodst”.”

Artikel 91

16. Artikel 91 van het ontwerp bepaalt dat het te nemen besluit, met uitzondering van een aantal bepalingen, in werking treedt “op de eerste dag van de maand volgend op de goedkeuring ervan.”

² Besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024 ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen, en tot opheffing van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid’.

De gemachtigde verklaarde dat voor deze inwerkingtredingsdatum is gekozen om de volgende reden:

“De Vlaamse Regering wenst het voor personeelsleden mogelijk te maken om zo snel als mogelijk beroep te doen op de voorwaarden die zijn opgenomen in de voorliggende wijziging. Vandaar wordt standaard afgeweken van de bovenstaande inwerkingtredingsregeling.”

De Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft in het verleden reeds meermaals opgemerkt dat een inwerkingtreding waarbij de datum van goedkeuring van het besluit door de Vlaamse Regering als uitgangspunt wordt genomen, vermeden dient te worden, nu zulk een regeling niet strookt met de vereisten inzake rechtszekerheid en transparantie: zolang het besluit niet is bekendgemaakt, weten de rechtzoekenden immers niet dat het besluit is aangenomen en wanneer het door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd. Indien het bij de bekendmaking reeds in werking is getreden,³ konden zij dat niet eerder weten, terwijl dergelijke retroactieve werking in beginsel is verboden.⁴ Overigens doet zo een wijze van inwerkingtreding ook problemen rijzen ten aanzien van artikel 190 van de Grondwet naar luid waarvan “[g]een wet, geen besluit of verordening van algemeen, provinciaal of gemeentelijk bestuur (...) verbindend [is] dan na te zijn bekendgemaakt in de vorm bij de wet bepaald”.

Bovendien is de temporele toepassing van sommige bepalingen van het ontwerp uitgedrukt in functie van deze onzekere datum van inwerkingtreding (zie de artikelen 35 en 52).

Opdat het te nemen besluit zou voldoen aan de eisen inzake rechtszekerheid, is het nodig om de gebruikelijke termijn van inwerkingtreding van besluiten te hanteren (dit is op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad) of, zo daarvoor een verantwoording bestaat, te bepalen dat het besluit in werking treedt op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.

17.1. Uit artikel 91, 1°, 2°, en 3°, volgt dat een aantal bepalingen van het ontwerp uitwerking krijgen met terugwerkende kracht, respectievelijk op 1 januari 2025, 1 mei 2025 en 1 juni 2024.

Het verlenen van terugwerkende kracht aan besluiten kan slechts onder bepaalde voorwaarden toelaatbaar worden geacht, namelijk wanneer ofwel voor de retroactiviteit een wettelijke grondslag bestaat, ofwel de retroactiviteit betrekking heeft op een regeling waarbij, met inachtneming van het gelijkheidsbeginsel, voordelen worden toegekend ofwel de retroactiviteit

³ Het gegeven dat het te nemen besluit in werking treedt op de eerste dag van de maand volgend op de definitieve goedkeuring ervan, sluit dit niet uit: wanneer de Vlaamse Regering het besluit zou goedkeuren op het einde van een gegeven maand, en het slechts de maand erna zou worden bekendgemaakt, zou het reeds in werking treden voor de bekendmaking ervan.

⁴ De door de gemachtigde gegeven verantwoording die hierboven werd aangehaald, volstaat op zichzelf trouwens niet om de gebeurlijke retroactiviteit te verantwoorden. Voor elke bepaling dient in dat geval nagegaan te worden of de retroactiviteit kan worden ingepast in één van de gevallen waarin terugwerkende kracht aanvaardbaar is (zie verder, opmerking 17.1.).

noodzakelijk is voor de continuïteit of de goede werking van het bestuur en daardoor, in beginsel, geen verkregen situaties worden aangetast.

17.2. De gemachtigde lichtte de terugwerkende kracht van de bepalingen opgesomd in artikel 91, 1°, 2° en 3°, toe als volgt:

“Op 1 juni 2024 traden zes besluiten inwerking die allen een wijziging van het VPS voor doel hadden. Dit was een grote allesomvattende oefening waardoor er technische onvolmaaktheden in het VPS waren geslopen. Dit gaat over foutieve kruisverwijzingen, zaken die wegvielen die niet mochten wegvallen, ... Deze zaken worden rechtgezet met terugwerkende kracht tot 1 juni 2024.

- Artikel 7: deze wijziging heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025; Op deze dag trad een VPS – wijziging inwerking die de terminologie ‘personen met een handicap’ aanpaste. Deze terminologie was nog niet naar artikel I 7 doorgetrokken.

- Artikelen 27 tot en met 33: technische rechtzettingen van kruisverwijzingen als gevolg van de wijzigingen die op 1 juni 2024 in werking traden. Deze worden nu rechtgezet met terugwerkende kracht tot 1 juni 2024.

- Artikel 34 en 35 treden in werking op 1 mei 2025. Op deze datum stapten nog personeelsleden reglementair over naar het nieuwe salarissysteem. Zoals hierboven aangegeven zullen personeelsleden die uiterlijk op 1 mei uitstappen in het jaar van overstap een salarisbeslissing krijgen. Opdat ook personeelsleden die uiterlijk op 1 mei 2025 zijn overgestapt zo’n beslissing zouden krijgen werd deze terugwerkende kracht toegekend.

- Artikel 54: Opdat ervaring kan worden gevaloriseerd moet deze beroepservaring zijn. Het woord ‘beroep’ was als gevolg van de wijzigingen die op 1 juni 2024 in werking traden weggefallen. Bevestigd door de toelichting bij deze wijziging van dit niet de bedoeling. Daarom wordt dit rechtgezet met terugwerkende kracht tot 1 juni 2024.

- Artikel 75 en 76: in praktijk werd voor de berekening van het herleid salaris en de bijpassing bij ziekte al sinds 1 juni 2024 rekening gehouden met de haard- en standplaatstoelage. Dit wordt nu ook zo reglementair verankerd;

- Artikel 77: voor de ambtenaren die voor 1 juni 2024 waren toegelaten tot de statutaire proeftijd veranderde de ziekteregeling niet. Dit gold zowel voor de doorbetaling als de aanrekening van ziektedagen op het ziektecontingent. Ongewild werd er bepaald dat ziektedagen die het gevolg zijn van een arbeidsongeval vanaf de eerste dag worden aangerekend op het contingent. Tot 31 mei 2024 was dit evenwel pas na consolidatie. Aangezien deze wijziging niet bedoeld was wordt deze nu met terugwerkende kracht rechtgezet. Dit is in het voordeel van de ambtenaar die hierdoor minder rap zijn ziektecontingent zal uitputten.

- Artikel 78 tot 87: deze artikelen regelen de nautische keten. Zoals hierboven aangegeven bleef op deze groep het VPS zoals dit op 31 mei 2024 van kracht was van toepassing. Sommige elementen uit het VPS van 31 mei 2024 waren evenwel weggefallen. Dit wordt nu met terugwerkende kracht rechtgezet;

- artikel 88 en 90: zoals hierboven aangegeven zijn er enkele personeelsleden waarvoor geen N-schaal bestaat waarnaar zij kunnen overstappen. Het voorliggende ontwerp zet dit recht.”

17.3.1. In de mate dat deze bepalingen louter een terminologische actualisering of een rechtzetting van een materiële vergissing inhouden zonder dat afbreuk wordt gedaan aan verkregen rechten, kan de terugwerkende kracht worden gebillijkt. Dat is eveneens het geval wanneer aan de betrokken personeelsleden een voordeel wordt toegekend.

17.3.2. In de mate dat de terugwerkende kracht een reglementaire basis wil verschaffen aan een gangbare praktijk die is ontstaan naar aanleiding van een lacune die het gevolg is van een vorige hervorming van het Vlaams Personeelsstatuut brengt de afdeling Wetgeving het volgende in herinnering. Het procedé waarbij een regeling onmiddellijk wordt ingevoerd zonder de totstandkoming van de noodzakelijke decretale of reglementaire basis af te wachten, en aan die laatste dan, wanneer zij uiteindelijk tot stand komt, terugwerkende kracht wordt verleend voor zoveel tijd als nodig is om de reeds gangbare praktijk te bevestigen, is in beginsel niet toelaatbaar. Dit is vooreerst het geval, omdat met dat procedé wordt afgeweken van de normale regels die moeten worden gevolgd bij de totstandkoming van reglementaire bepalingen en aldus die regels dreigen te worden uitgehold, ten tweede, omdat erdoor de beslissingsbevoegdheid van de Vlaamse Regering in sommige gevallen feitelijk aan banden wordt gelegd, ten derde, omdat de inhoud van de nieuwe meegedeelde regelgeving niet wordt bekendgemaakt op een wijze als bedoeld bij artikel 84 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming er instellingen’ en, ten slotte, omdat het gevolgde procedé een bron van rechtsonzekerheid is voor de bestemmingen van de betrokken normen.

Er dient derhalve een voorbehoud te worden gemaakt bij dergelijke gevallen van terugwerkende kracht.

17.3.3. De terugwerkende kracht van de artikelen 34 en 35 heeft betrekking op procedurebepalingen, i.e. de termijn waarbinnen een beslissing over de salarisevolutie moet worden genomen en is eveneens problematisch. Dergelijke procedurebepalingen kunnen niet met terugwerkende kracht worden uitgevaardigd, aangezien ze berusten op feitelijke handelingen en gebeurtenissen waarvoor de fictie van de terugwerkende kracht niet werkzaam is.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Ilse ANNÉ

Pierre LEFRANC