

FRANK VANDENBROUCKE

VICE-MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN WERK, ONDERWIJS EN VORMING

Vraag nr. 199
van 22 augustus 2007
van **JOS DE MEYER**

Agentschap voor onderwijsdiensten - Bezoldigingsdossiers

Uit concrete bezoldigings- en terugvorderingsdossiers blijkt dat AgODi (Agenstschap voor Onderwijsdiensten) de visie hanteert dat wanneer een vakantieperiode zich bevindt tussen twee onbezoldigde dienstonderbrekingen, een personeelslid geacht wordt tijdens deze vakantieperiode geen prestaties te hebben verricht. Op basis van deze "visie" worden wedden voor vakantieperioden niet uitbetaald en/of teruggevorderd.

Omdat de wettelijkheid van de visie van AgODI wordt betwijfeld en dus ook de handelingen die uit deze visie voortvloeien, werden dienaangaande al verschillende dossiers bij AgODi aangekaart, maar zonder enig resultaat. AgODi geeft zelfs de rechtsgrond van haar visie niet aan.

Mag ik daarom van de minister vernemen op welke wettelijke basis AgODI zich steunt om wedden niet uit te betalen en/of terug te vorderen?

Als deze wettelijke grond er niet is, welke stappen zullen er dan worden ondernomen om deze dossiers te regulariseren? Binnen welke termijn zal dat gebeuren?

Meer algemeen gesproken, zou ik van de minister willen vernemen of het geoorloofd is dat zijn administratie op basis van zelfgemaakte regels personeelsleden financieel benadeelt?

FRANK VANDENBROUCKE

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN WERK, ONDERWIJS EN VORMING

ANTWOORD

op vraag nr. 199 van 22 augustus 2007

van **JOS DE MEYER**

Bij de vraagstelling wordt gealludeerd naar concrete dossiers waarbij een vakantieperiode die zich bevindt tussen twee onbezoldigde dienstonderbrekingen, eveneens niet wordt bezoldigd. Het is inderdaad correct dat de administratie geconfronteerd wordt met dossiers van personeelsleden uit het onderwijs die de intentie hebben of hadden om hun opdrachtenpakket gedurende een (heel) lange periode niet effectief op te nemen.

Dit blijkt uit de aaneenschakeling van diverse verlofstelsels, zorgvuldig gespreid van vakantie tot vakantie. Niet zelden wordt bijvoorbeeld doelbewust de periode tussen een bevallingsverlof en de zomervakantie zonder werkhervatting overbrugd.

In extreme gevallen gaat het zelfs om situaties waarbij personeelsleden tijdens een volledig schooljaar of een aanzienlijk deel ervan geen enkele prestatie hebben verricht en ook geen enkele intentie hadden dit te doen.

De geïsoleerde dossiers illustreren echter een ruimere problematiek waarmee de onderwijsadministratie van oudsher geconfronteerd wordt, namelijk de al dan niet bezoldiging van feestdagen, weekends, verlof- en vakantieperiodes die geïsoleerd zijn tussen twee onbezoldigde dienstonderbrekingen.

We moeten immers onderkennen dat de regelgeving in zake verlofstelsels voor de personeelsleden van het onderwijs een hele evolutie (uitbreiding) heeft ondergaan tijdens de laatste decennia. Voor een beperkt aantal verlofstelsels is de reglementering van meet af aan zeer duidelijk en ondubbelzinnig geformuleerd. Zo moet b.v. een borstvoedingsverlof onmiddellijk aansluiten op een bevallingsverlof en moet een loopbaanonderbreking die volgt op een bevallingsverlof, eveneens onmiddellijk daarop aansluiten.

In de regelgeving in zake loopbaanonderbreking vinden we verder ook nog duidelijk het principe terug dat bij de overgang van verschillende stelsels (bv. van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking naar een volledige loopbaanonderbreking voor de verzorging van een zwaar ziek familielid), de tweede loopbaanonderbreking steeds onmiddellijk moet aansluiten op de eerste.

Sinds de jaren '90 wordt de onderwijsregelgeving gekenmerkt door een proliferatie aan mogelijke dienstonderbrekingen, niet enkel voor vast benoemde personeelsleden, maar vooral ook voor personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn.

We moeten inderdaad vaststellen dat de vigerende regelgeving, die overigens niet zelden ressorteert onder de bevoegdheid van de federale overheid of uit federale of overkoepelende akkoorden voortvloeit, letterlijk meestal geen duidelijk antwoord voorziet voor alle mogelijk denkbare interacties tussen de diverse verlofstelsels.

In de situaties waarvoor in de reglementering niets uitdrukkelijk wordt bepaald m.b.t. het al dan niet verplicht op elkaar aansluiten van dienstonderbrekingen en m.b.t. de mogelijke periodes ertussen, hanteert AgODi, zich baserend op het zogenaamde "gewoonterecht", thans nog steeds het door de voormalige weddendiensten en werkstations van het departement Onderwijs van oudsher gevolgde principe dat geïsoleerde periodes (feestdagen, weekends, verlof- en vakantieperiodes, behoudens de

zomervakantie) die zich tussen twee onbezoldigde dienstonderbrekingen bevinden, eveneens niet worden bezoldigd.

Deze werkwijze wordt trouwens sinds de invoering van Dimona in 2002 door de diensten van de Rijks Sociale Zekerheid in een aantal algemene situaties (meer bepaald voor de weekends) zelfs impliciet opgelegd aan alle werkgevers, en dit zonder onderscheid tussen de private en de publieke sector. Geïsoleerde periodes zoals hiervoor bedoeld, die, ofschoon ze geprangd zijn tussen twee onbezoldigde dienstonderbrekingen, toch zouden worden bezoldigd, worden immers na de verwerking van de kwartaalaangifte frequent als "bedreigende anomalie" gekenmerkt en als dusdanig gesignaleerd. Dit duidt uitdrukkelijk op een onregelmatigheid in de DMFA-kwartaalaangifte, wat meteen ook een vraag tot regularisatie inhoudt.

Zulke anomalieën nopen dus AgODi tot een correctie van het dossier, waaruit een wijzigende aangifte voortvloeit, dit ongeacht de statutaire toestand van de betrokkene.

Deze werkwijze kan m.i. als logisch, billijk en maatschappelijk verantwoord worden bestempeld, omdat het moeilijk te verklaren is dat personeelsleden die tijdens het volledige schooljaar of een aanzienlijk deel ervan geen prestaties hebben verricht, toch zouden betaald worden voor de tussenliggende weekends, feestdagen, verlof- en vakantiedagen.

Daarbij wil ik ook nog opmerken dat deze werkwijze - geen betaling voor een feestdag, weekend, verlof- of vakantieperiode, indien deze geïsoleerd is tussen twee onbezoldigde dienstonderbrekingen - recent, via OD XVII, in het kader van de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden algemeen werd aanvaard en in de decreten rechtspositie werd opgenomen.

Ik steun dan ook deze zienswijze en heb aan mijn administratie de opdracht gegeven om een regelgevend initiatief te nemen met het oog op een volledige reglementaire verankering van de door de administratie tot op heden gevolgde principes.