

VLAAMSE RAAD

ZITTING 1990-1991

7 MAART 1991

ONTWERP VAN DECREET

betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. ALGEMENE INLEIDING

Voorliggend ontwerp van decreet bevat het nieuwe statuut voor de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs.

Dit nieuwe statuut is noodzakelijk ten gevolge van de operationalisering van de lokale schoolraden en raden van bestuur. Deze nemen hun bevoegdheid op per 1 april 1991.

Aanvankelijk was in het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs voorzien dat dit statuut zou uitgevaardigd worden bij besluit van de Vlaamse Executieve.

„Artikel 55, § 1. De Executieve bepaalt het administratief statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs”.

Alhoewel de Raad van State in het advies bij het bijzonder decreet terzake geen opmerking maakte is de interpretatie inzake het artikel 17, § 5 van de Grondwet dermate geëvolueerd dat thans de eventuele bepalingen van de rechtspositie van de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs bij decreet dient vastgesteld te worden.

De ommekeer werd ingeleid door de afdeling administratie van de Raad van State in het arrest OTO, n° 34.237 van 2 februari 1990. In dit arrest vernietigde de Raad van State het besluit van de Vlaamse Executieve over het eenheidskader in het secundair onderwijs, niet op basis van inhoudelijke criteria, doch wel op basis van formele criteria.

Na dit arrest is ook de afdeling wetgeving van de Raad van State de bevoegdheid van de Vlaamse Raad inzake onderwijs gaan accentueren.

Een eerste advies in deze zin was het advies L.19.896/1 van 14 juni 1990 betreffende het ontwerp van besluit betreffende de rechtstoestand van de leden van het bestuur- en onderwijzend personeel van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel en van het administratief personeel in het gesubsidieerd vrij onderwijs. Luidens dit advies is de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van het onderwijs een zaak van inrichting van het onderwijs en het betreft het gesubsidieerd onderwijs daarenboven een zaak van subsidiëring.

In zijn advies L.19.946/1 in verband met Onderwijs II van 31.05.1990 behandelt de Raad van State in het eerste punt van zijn inleidende opmerkingen de vraag naar de bevoegdheid van de regulering van het onderwijs. Daarbij wordt er geargumenteed dat onderwijsregulering een materie was en is van een aan de decreetgever voorbehouden aangelegenheid. Het voorbehouden karakter wordt bovendien nog versterkt door ten eerste artikel 17, § 5 van de Grondwet en de parlementaire voorbereiding daarbij ; ten tweede door artikel 107 ter, § 2 van de Grondwet en de Bijzondere Wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, waardoor de delegatie van bevoegdheid aan de Vlaamse Executieve van materies, onder het toetsingsrecht van het Arbitragehof vallen. Het voorbehouden karakter wordt tenslotte ook nog versterkt door artikel 15 van de wet van 16 juni 1989 houdende diverse institutionele hervormingen waardoor een extra toetsing van delegatie aan de Vlaamse Executieve mogelijk wordt. Uit dit alles besluit de Raad van State dat een delegatie naar de Vlaamse Executieve enger en fragieler is geworden ; en dat er bovendien onduidelijkheid heerst en zal heersen zolang bovenvermelde rechters geen uitspraak ter zake hebben gedaan.

In zijn twee daaropvolgende adviezen van 05.07.1990 in verband met wijzigingen aan het statuut van het PMS-personeel volgt de Raad van State dezelfde redenering zowel voor wat betreft het Rijks- als het Gesubsidieerd onderwijs, daarbij steunend op artikel 17, § 5 van de Grondwet (respectievelijk L.19.868/1 voor de Rijks PMS-centra en L.19.869/1 voor de gesubsidieerde PMS-centra).

Nadat de Raad van State tot de conclusie gekomen is dat de PMS-centra wel degelijk vallen onder het begrip „onderwijs” zoals bedoeld in artikel 17, § 5 van de Grondwet, gaat ze verder in op de vraag of de decreetgever dan wel de Vlaamse Executieve bevoegd is. Alhoewel het hier om tijdelijke, respectievelijk terbeschikkingstelling en reffectatie van het personeel gaat, merkt de Raad van State toch op dat „een aantal bepalingen van het ontwerp essentiële beschikkingen zijn in de betekenis welke daardoor gegeven werd tijdens de parlementaire Grondwet”. Die essentiële beschikkingen worden vervolgens opgesomd, waarna de Raad van State in haar vierde punt, onderzoekt of een delegatie mogelijk is op basis van artikel 7 respectievelijk artikel 5 van de wet van 1 april 1960 en artikel 11 en IIbis van het K.B. 467 (01.10.1986). Dergelijke delegatie naar de Vlaamse Executieve zou alleen aanvaard worden voor „overgangsmaatregelen die noch het toepassingsgebied noch afwijkende regelen kunnen vaststellen”. De conclusie van de Raad van State is dan ook dat „een delegatie op grond van artikel 7 respectievelijk artikel 5 van de wet van 1 april 1960, aan de Vlaamse Executieve, te ruim is om als een deugdelijke rechtsgrond te kunnen dienen, minstens voor de essentiële voorzieningen van de ontworpen regeling”.

Om deze redenen wordt thans het statuut van de personeelsleden van het Gemeenschaps onderwijs en de PMS-centra bij decreet neergelegd.

De basis voor dit statuut dient worden gezocht in het Politiek Akkoord van 9 november 1988 betreffende de ARGO waarin de belangrijke principes van het nieuwe statuut voor de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs werden uiteengezet.

De principes waaraan dit nieuwe statuut dient te beantwoorden werden in dit akkoord vooropgesteld :

„Wat het statuut van het onderwijspersoneel betreft zullen samen met het decreet de principes worden vastgelegd. Deze principes moeten hier de volgende doelstellingen helpen realiseren :

1. de stabiliteit van het schoolteam waarborgen ;
2. de inspraak van en de integratie in de lokale gemeenschap bevorderen ;
3. de kwaliteit van het onderwijs verhogen door het bevorderen van de personeelsmotivatie en het engagement ;
4. de herwaardering van de rol van het inrichtingshoofd ;
5. de mobiliteit van het personeel moet mogelijk blijven.”

Dit ontwerp voorziet in een statuut voor al de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs die rechtstreeks door de Vlaamse Executieve worden bezoldigd (artikel 55, § 2 van het bijzonder decreet).

Tot op heden wordt de rechtspositie van deze personeelsleden geregeld door vier verschillende besluiten

1° het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs ;

2° het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede de internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen ;

3° het koninklijk besluit van 27 juni 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de Rijks-psyche-medisch-sociale centra, van de gespecialiseerde Rijks-psyche-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiediensten belast met het toezicht op de psyche-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra ;

4° het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke en protestantse godsdienst der inrichtingen voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst en normaalonderwijs van de Staat.

Dit statuut kwam tot stand na voorbereidende werkzaamheden in de administratie en werd met al de betrokkenen nl. de overheid, personeel, ARGO, ouderverenigingen grondig besproken en aangepast tijdens het Herfstoverleg in december 1989.

Na het omstandig advies te hebben bekomen van de centrale raad van de ARGO op 6 maart 1990 werd de tekst onderhandeld met de vakbonden in de eerste helft van de maand mei 1990. Het advies van de SERV werd bekomen

op 12 december 1990. Het advies van de Raad van State werd gevraagd op 28 november 1990. De Raad van State verleende zijn advies op 10 januari 1991. Er werd terdege rekening gehouden met deze adviezen.

II. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 2

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied. Voorliggend ontwerp is behoudens wat het hoger onderwijs van het lange type betreft op al de personeelsleden die bij toepassing van artikel 55, § 1, rechtstreeks door de Vlaamse Gemeenschap bezoldigd worden.

Het is bijgevolg niet van toepassing op het contractueel aangeworven onderhoudspersoneel dat bezoldigd wordt via de middelen voorzien op de dotatie van de ARGO.

Tijdens de syndikale onderhandelingen werd volgende toelichting gevraagd met betrekking tot de leermeesters en leraars godsdienst.

In uitvoering van artikel 9 van de schoolpactwet kreeg de bijzondere situatie van deze leerkrachten in het **Rijksonderwijs** tot op heden concreet gestalte in het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke en protestantse godsdienst der inrichtingen voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat.

Thans worden deze personeelsleden onderworpen aan dit eenvormig statuut, zij het dat op verschillende plaatsen specifieke bepalingen werden opgenomen.

Daarenboven is zowel de wijze van aanstelling of benoeming voor deze personeelsleden zeer specifiek gelet op het hiervoor vermelde artikel van de schoolpactwet. Ook wat het ontslag betreft.

Bij intrekking van dit mandaat moet de ARGO deze personeelsleden onmiddellijk van hun opdracht ontheffen. In dit verband kan verwezen worden naar de rechtspraak van de Raad van State, met name het Arrest nr. 25.995 van 20 december 1985 :

„Overwegende dat het arrest VAN GREMBERGEN dan verder overweegt ‘dat wat geldt voor de aanstelling, ook geldt voor het in dienst houden van de godsdienstleraar ; dat het daaruit besluit dat, wanneer de kerkelijke overheid van oordeel is dat een leraar godsdienst niet langer geacht kan worden de leer van de godsdienst getrouw weer te geven of met de vereiste kundigheid te onderwijzen of als persoon met betrekking tot het onderwezen geloof geloofwaardig te zijn gebleven, dit oordeel ‘uit kracht van artikel 9 van de schoolpactwet een eigen, direct op de wet gesteund en voor de overheid dringende reden uitmaakt om de betrokken leraar godsdienst van zijn godsdienstonderwijs te ontlasten met het gevolg dat de overheid ten aanzien van die leraar de maatregelen kan nemen die krachtens het statuut mogelijk zijn ten aanzien van leerkrachten die bevonden worden niet meer voor het geven van onderwijs geschikt te zijn”.

Dat het arrest Van Grembergen daar wel aan toevoegt dat de overheid slechts verplicht is om de betrokken leraar van zijn godsdienstonderwijs te ontslaan indien de motieven waarop het oordeel van de kerkelijke overheid is gesteund haar worden meegedeeld en indien die motieven legitieme motieven zijn, d.w.z. motieven ‘welke betrekking hebben op de getrouwheid of de kwaliteit van het godsdienstondericht of de persoonlijke geschiktheid, beoordeeld op godsdienstige gronden, om godsdienstondericht te geven. „

Wanneer een leraar of leermeester godsdienst tegelijkertijd belast is met een andere opdracht kunnen de bepalingen in verband met de uitoefening van het ambt van leraar of leermeester godsdienst enkel gevolg hebben voor het gedeelte van de totale opdracht waarin het personeelslid in die hoedanigheid fungeert. In hetzelfde arrest wordt tevens een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de tuchtregeling en de wetten der katholieke moraal, met de daarmee gepaard gaande verschillende behandeling en gevolgen voor het betrokken personeelslid :

“dat die overheid (de kerkelijke overheid) immers aan betrokkene geen tuchtfeit in de zin van het ambtenarenrecht verwijt, d.w.z. een schuldige overtreding van de regels die de verplichtingen van de ambtenaren bepalen ; dat zij betrokkene wel verwijt openlijk in strijd te zijn met de ‘wetten der katholieke moraal’ — iets wat vanwege de grondwettelijke scheiding van kerk en staat onmogelijk als een met het ambtenarenrecht strijdig tuchtfeit aangemerkt kan worden — en in die openlijke strijdigheid dan ‘een pedagogische weerslag’ op de relatie van betrokkene tot haar leerlingen onderkent, wat, zoals sub 2.3.2.1. gezien, als een vaststelling van gebrek aan geloofwaardigheid geïnterpreteerd moet worden, welk gebrek aan geloofwaardigheid ook al, zoals verzoeker in zijn memorie van wederantwoord onderstreept, geen tuchtfeit uitmaakt, alleen al omdat de schuldvraag er geen rol bij speelt. „

Ten slotte moet er in dit verband op gewezen worden dat ook de kandidaten leraar of leermeester godsdienst kunnen gebruik maken van de prioriteitsrechten met het oog op een tijdelijke aanstelling of vaste benoeming.

De uitoefening van dit prioriteitsrecht zal echter telkens geconditioneerd zijn door de tussenkomst van het hoofd van de eredienst dat zijn voorafgaand akkoord moet verlenen aan de concrete aanstelling.

Wordt geen akkoord verleend, dan mag het bevoegd orgaan een ander tijdelijk personeelslid aanstellen, met inachtneming van de statutaire volgorde, doch steeds met het akkoord van het hoofd van betrokken eredienst.

Door verwijzing naar artikel 8 van de schoolpactwet van 29 mei 1959 is het ontwerp van toepassing op de leermeesters katholieke, protestantse, israëlitische, islamitische of orthodoxe godsdienst, dit in tegenstelling tot het koninklijk besluit van 25 oktober 1971.

Met betrekking tot de 2^o opmerking van de Raad van State werd een bepaling toegevoegd waarbij delegatie wordt verleend aan de Executieve tot nadere omschrijving en indeling van de categorieën van personeel. Dit op identieke wijze als voorzien in de wet van 22 juni 1964, statuut personeel rijks-onderwijs.

Met betrekking tot de 3^o opmerking dient erop gewezen dat sinds het decreet van 5 juli 1989, er twee soorten van M.V.D.-personeel zijn, namelijk het statutaire en het contractuele. Dit werd hiervoor reeds verduidelijkt.

Artikel 3

In dit artikel worden een aantal bepalingen gedefinieerd.

Met betrekking tot de definitie “instelling,, dient er een onderscheid gemaakt tussen artikel 3 en artikel 2. Artikel 3 heeft tot doel voor de verdere behandeling van de tekst een eenvormigheid te scheppen tussen instelling-centrum-inter-naat en tehuis. Dit verhoogt de leesbaarheid. Met betrekking tot de opmerking inzake de anglicaanse eredienst wordt in het ontwerp van decreet betreffende de rechtspositieregeling van het gesubsidieerd onderwijs een wijziging van het artikel 8 van de schoolpactwet opgenomen.

Aangaande de opmerking van de Raad van State omtrent de te ruime machtiging aan de Vlaamse Executieve inzake de vaststelling van de wervings-, selectie en bevorderingsambten dient verwezen naar de recente adviezen bij besluiten van de Vlaamse Executieve waarbij deze werden ingedeeld.

De bepaling in voorliggend ontwerp is een loutere verwijzing naar de rechtsgrond die op andere plaatsen voorkomt. Hierbij kan verwezen worden naar het advies van de Raad van State, L. 19.088/1 van 25.05.1989 betreffende het ontwerp van besluit tot vaststelling en rangschikking van de ambten van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel van de instellingen voor secundair onderwijs met volledig leerplan, met uitzondering van het aanvullend secundair beroepsonderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs. In aanhef van dit advies stelde de Raad van State : 1° Het ontwerp bepaalt de verschillende ambten voor de categorie van het bestuurspersoneel en het onderwijzend personeel van de instellingen voor secundair onderwijs met volledig leerplan. Rechtsgrond vormen artikel 12bis, § 3, a), van de onderwijswet van 29 mei 1959, artikel 55, § 1 van het ARGO-decreet en artikel 2 van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut van de personeelsleden van het Rijksonderwijs.” Deze adviezen werden bevestigd naar aanleiding van de adviesaanvraag omtrent de andere onderwijsniveau's.

In het arrest De Wilde, nr. 32.800 van 27 juni 1989 waarnaar de Raad van State verwijst had betrekking op de indeling van het ambt van onderdirecteur (voorheen provisor) in de categorie van de selectieambten. De Raad kwam in zijn arrest tot de conclusie dat dit ambt diende gerangschikt bij de bevorderingsambten. De Raad baseerde zich hiervoor op de commentaar die door de toenmalige wetgever werd verstrekt bij het ontwerp van wet betreffende het statuut van de personeelsleden van het Rijksonderwijs (wet 22 juni 1964). De interpretatie die toen werd verleend aan de begrippen wervingsselectie en bevorderingsambt dient behouden te worden in kader van de nadere omschrijving van deze begrippen door de Vlaamse Executieve. Uitzondering hierop vormt evenwel de indeling van het ambt van onderdirecteur dat ingevolge de realiteit van het onderwijsgebeuren eerder als een selectieambt dan als een bevorderingsambt dient beschouwd te worden. Er weze daarenboven opgemerkt dat in het kader van voorliggend decreet de voorwaarden tot het behalen van een selectie- of bevorderingsambt gelijkgeschalkeld werden.

De voorgestelde omschrijving van het begrip „bekwaamheidsbewijs” alsmede de beperking van de voorrangsregeling doet de indruk ontstaan dat de Raad van State een voorrang voorstelt voor de vereiste bekwaamheidsbewijzen ten aanzien van de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen. Deze visie gaat in tegen deze van de Vlaamse Executieve die in uitvoering van het artikel 12bis van de schoolpactwet de bekwaamheidsbewijzen voor de meeste niveau's heeft vastgesteld. Deze visie staat daarenboven in contrast met de advie-

zen die ter gelegenheid van het uitwerken van deze besluiten werden voorgesteld door de Raad van State.

Artikel 4

Gelet op het toepassingsgebied van het ontwerp van decreet komen enkel de in het Gemeenschapsonderwijs gepresteerde diensten in aanmerking.

Dit artikel regelt op uniforme wijze de berekening van de dienstanciënniteit.

Voor de berekening van de anciënniteit (artikel 36, § 1, 1^o) met betrekking tot de toegang tot de vaste benoeming komen slechts in aanmerking de diensten die uiterlijk op 30 juni van het schooljaar, voorafgaand aan datgene waarvoor de vaste benoeming wordt aangevraagd, in hoofdamt werden gepresteerd.

In a en b wordt er een onderscheid gemaakt tussen de berekening van de anciënniteit voor een ambt met respectievelijk volledige of onvolledige dienstprestaties :

— betrekking met volledige dienstprestaties : anciënniteit bestaat uit al de dagen „gerekend vanaf het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode”. Hierin worden begrepen de ontspanningsverloven, de paas- en kerstvakantie, op voorwaarde evenwel dat ze tijdens deze ononderbroken periode vallen.

— betrekking met onvolledige dienstprestaties : indien het minimaal de helft van een volledige opdracht omvat, wordt het geacht een betrekking met volledige dienstprestaties te zijn. Hierin worden eveneens begrepen de ontspanningsverloven, de paas- en kerstvakantie, op voorwaarde evenwel dat ze tijdens deze ononderbroken periode vallen. Berekening is dan ook identiek als hierboven uiteengezet.

Wordt dit minimum aantal niet bereikt, dan is de berekeningswijze opnieuw identiek. Het verschil is evenwel dat men daarna deelt door twee.

Bij de uitoefening van twee of meer betrekkingen met volledige of onvolledige prestaties, die door het samentellen ervan de eenheid, namelijk één betrekking met volledige dienstprestaties overtreffen, wordt de verworven anciënniteit herleid tot deze eenheid.

Artikel 5

Het ligt in de bedoeling van de Vlaamse Executieve om in de nabije toekomst over de aanvaarding van de nuttige ervaring de lokale entiteiten een beslissende rol te laten spelen.

Hoofdstuk II

Plichten en onverenigbaarheden

Afdeling 1

De plichten

De bepalingen van deze afdeling komen op bijna identieke wijze voor in de statuten van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs en van het gesubsidieerd officieel onderwijs.

De plichten en onverenigbaarheden vervat in dit hoofdstuk zijn op alle personeelsleden van toepassing, zowel tijdelijken als vastbenoemden.

De sancties die kunnen worden toegepast zijn echter verschillend : voor tijdelijken ontslag, en voor vastbenoemden één van de tuchtstraffen voorzien in artikel 58.

Dit alles uiteraard onverminderd de toepassing van de strafwetten.

Artikel 7

Dit artikel bevat de verplichting die ook is opgelegd aan de personeelsleden in dienst van het gesubsidieerd onderwijs.

Artikel 8

Het spreekt vanzelf dat dit artikel de gewone attenties niet verbiedt die in de normale menselijke relaties voorkomen.

Artikel 9

Door het artikel 41 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving is elke politieke activiteit en propaganda alsmede elke handelsactiviteit verboden in de onderwijsinstellingen ingericht door openbare personen en in de gesubsidieerde vrije instellingen voor onderwijs.

Eenzelfde bepaling komt ook voor in het K.B. van 13 augustus 1963 houdende de regeling van de P.M.S.-sector.

Onderhavig artikel is een specificering van dit verbod met betrekking tot de relatie personeelslid-leerling.

Artikel 11

Tijdens de syndicale onderhandelingen werd lang stilgestaan bij het begrip beroepsgeheim en de gevaren voor willekeurig optreden tegen de personeelsleden.

Wat de beschrijving van het begrip betreft zal bij conflict dienen geoordeeld op basis van de terzake bestaande rechtsleer en rechtspraak, desnoods uit andere takken van onze samenleving.

De beschuldiging van miskenning beroepsgeheim is een zware beschuldiging en dient dan ook met de meeste voorzichtigheid gehanteerd te worden. Daarenboven kan dit middel nooit worden aangegrepen om de werking van de syndicale afgevaardigden te bemoeilijken. Bij betwistingen zijn geëigende procedures voorzien in het syndicaal statuut.

De Raad van State bevestigt in zijn advies uitdrukkelijk de rechten van het personeelslid bij overtreding van de deontologische regels vervat in dit hoofdstuk : „Voor overtredingen van deontologische regels geldt daarenboven als algemene regel dat zij in het persoonlijk dossier van het betrokken personeelslid niet mogen worden opgenomen dan nadat het bestaan van de overtreding, met eerbiediging van de rechten van verdediging, behoorlijk is vastgesteld.”

Dit geldt inzonderheid voor de overtreding van het ambtsgeheim.

Het waarborgen van de rechten van het personeelslid vereist bijgevolg dat elke beschuldiging van overtreding van de deontologische regels voorafgaandelijk schriftelijk wordt vastgesteld en meegedeeld aan het personeelslid zodanig dat het kans krijgt op een behoorlijke verdediging indien deze overtreding aangewend wordt bij een latere beoordeling, evaluatie of tuchtprocedure.

De tekst van dit artikel werd overeenkomstig het advies van de Raad van State aangepast. De rechtszekerheid voor het personeelslid werd verduidelijkt in artikel 12.

Artikel 12

Verwijzende naar het advies van de Raad van State (zie ook artikel 11) werd het recht op behoorlijk verweer voor het personeelslid voorzien. Dit impliceert dat bij de vaststelling van een overtreding op de plichten en behoudens wanneer er een tuchtprocedure volgt het personeelslid de mogelijkheid moet geboden worden zijn verweer tegen de beschuldiging te formuleren. Ook dit verweer dient als één geheel vormend met de vaststellingen van de overheid worden opgenomen in het personeelsdossier van het personeelslid.

Met betrekking tot het advies omtrent de sanctie bij overtreding dient erop gewezen dat een overtreding door een tijdelijk personeelslid niet onmiddellijk het ontslag hoeft te volgen. Dit wordt overgelaten ter beoordeling van de hiërarchische overheid bij de toekenning van de beoordeling (zie artikel 22).

Hoofdstuk III

Wervingsambten

Artikel 13

Dit artikel bepaalt dat de personeelsleden ofwel tijdelijk, ofwel vastbenoemd kunnen zijn. In tegenstelling tot het statuut van 22 maart 1969 van het personeel van het Rijksonderwijs wordt de stage niet meer voorzien als tussenfase tussen het tijdelijke stelsel en de vaste benoeming.

Wat de opmerking van de Raad van State betreft wordt verwezen naar de commentaar bij artikel 3, bij de definitie van het begrip ambten.

Artikel 14

De verplichting tot het ondertekenen van de neutraliteitsverklaring werd opgelegd door het ARGO-decreet. De interne opgestelde en door de Vlaamse Executieve goedgekeurde neutraliteitsverklaring wordt als bijlage bij deze toelichting toegevoegd.

Het is evident dat het personeelslid dat slechts éénmaal moet ondertekenen, namelijk bij zijn eerste indiensttreding. Met betrekking tot de eed dient gewezen op de verplichting tot het afleggen van de eed krachtens de wet.

Artikel 15

Met betrekking tot de niet-toepassing van de prioriteitswetten wordt, onverminderd de grondwettelijk vastgelegde bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap om inzake onderwijs de rechtspositieregeling van het personeel van het

onderwijs uit te werken, zonder enige bevoegdheid voor de nationale overheid (zie wat de ambtenaren betreft artikel 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, gewijzigd door de bijzondere wet van 8 augustus 1988), om een dubbele reden geopteerd voor het behoud van artikel 15 :

— er wordt geen nieuwe rechtsregel opgesteld (zie artikel 17 van het KB van 22 maart 1969) ;

— de rechtszekerheid is niet gebaat met het behoud van één artikel van dit genoemd KB zoals voorgesteld door de Raad van State.

Artikel 17

Dit artikel bepaalt de voorwaarden waaraan een personeelslid moet voldoen om aangesteld te kunnen worden.

Paragraaf 3 bevestigt dat er geen tijdelijke aanstelling kan geschieden in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en de reafectatie. Wat de opmerking van de Raad van State betreft inzake de naleving van artikel 55, § 4 van het ARGO-decreet dient erop gewezen dat deze verplichting reeds opgelegd wordt door het artikel 14. Overeenkomstig de opmerking van de Raad van State werd door verwijzing naar de medewerking van de Medisch Sociale Rijksdienst geschrapt.

Artikel 18

Dit artikel legt de verplichting op om elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt schriftelijk vast te stellen, met daarbij een aantal verplicht te vermelden gegevens. Belangrijk is het bepaalde van paragraaf 2 vermits hierin de toestand bij het ontbreken van een geschreven akte wordt geregeld.

De ARGO heeft er dus duidelijk alle belang bij om zo vlug mogelijk — in de mate van het mogelijke — bij de aanvang van de dienstbetrekking om minstens onmiddellijk daaropvolgend het besluit voor aanstelling te treffen.

De tweede paragraaf van dit artikel heeft enkel tot doel de rechtspositie van de leerkracht beter te beschermen door vast te leggen dat bij ontstentenis van een besluit voor aanwerving het personeelslid moet geacht worden, aangesteld te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking dat het werkelijk uitoefent.

Hieruit volgt dat bij een eventuele betwisting de bewijslast van het tegendeel zal berusten bij de ARGO die bij de aanwerving nagelaten heeft een besluit te nemen.

Artikel 20

Dit artikel stelt de principes voor de tijdelijke aanstelling van de personeelsleden. Dit is de statutaire uitwerking van de aan de lokale entiteiten door artikel 46, 1^o van het ARGO-decreet toegekende bevoegdheden.

„Artikel 46 : inzake personeelsbeleid zijn de schoolraad en de raad van bestuur, rekening houdend met de geldende normen en statutaire bepalingen, bevoegd voor de tijdelijke aanstelling van personeel ten behoeve van de onderwijsinstellingen die onder de schoolraad of raad van bestuur ressorteren, dit onverminderd de bijzondere regelen inzake het onderwijs van godsdienst of niet-confessionele zedenleer”.

Bij de tijdelijke aanstellingen van personeelsleden wordt thans afgestapt van de mechanische voorrangsregeling naar een keuze binnen de groepen wat een reëel kwaliteitsgericht personeelsbeleid mogelijk maakt.

Deze ruimte betekent evenwel niet dat hierdoor willekeur zou mogen ontstaan. Integendeel de nieuwe organen hebben er alle belang bij om gemotiveerde beslissingen te nemen. Teneinde conflicten bij de Raad van State te vermijden worden de lokale schoolraden erop gewezen om, zelfs wanneer een formele motivatie niet nodig blijkt op basis van de teksten om telkens aanvaardbare motieven te hebben die de beslissingen ondersteunen.

Eventueel zouden de lokale schoolraden bij de beoordeling bijkomende objectieve criteria — voor zichzelf — kunnen stellen.

Artikel 21

Zie commentaar bij artikel 20.

Dit artikel voorziet in het vastleggen van de voorrangsregels waaraan de bevoegde overheden zich moeten houden bij een tijdelijke aanstelling. De grote lijnen van deze voorrang werden reeds vastgelegd door het politiek akkoord van 9 november 1988 (zie bijlage).

Met betrekking tot de berekening van de voorrang moet men de diensten die in aanmerking komen, gepresteerd hebben in dit ambt. Daarenboven werd in het voorlaatste lid van § 1 een bijkomende modaliteit — bepaling — voorzien voor de houders van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Solliciteert men voor een bepaalde betrekking, dan is er volgend onderscheid te maken :

- houders van het vereiste bekwaamheidsbewijs : alle anciënniteit die behaald werd binnen het ambt, komt in aanmerking ;

- houders van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs : de anciënniteit komt in aanmerking, in zoverre men deze heeft verworven in het vak waarvoor beroep wordt gedaan op de voorrang.

Voorbeeld : vacature wiskunde (1^o graad S.O.)

2 kandidaten :

- GLSO wiskunde : vereiste titel : alle in het ambt verworven anciënniteit ;

- GLSO frans : voldoende titel : enkel de anciënniteit verworven in het vak „wiskunde” komt in aanmerking.

Inzake de onderlinge voorrang tussen de houders van de verschillende bekwaamheidsbewijzen wordt verwezen naar hetgeen werd gesteld bij de bespreking van de opmerking van de Raad van State bij artikel 3, 6^o van dit ontwerp. Overeenkomstig de filosofie die tot uiting is gekomen bij het vaststellen van de bekwaamheidsbewijzen en hetgeen toen door de Raad van State werd opgemerkt wordt er bij de aanstelling de jure geen voorrang verleend aan de houders van de vereiste titel tegenover van de houders van een voldoende geachte titel. Het komt de inrichtende macht toe om vrij te kiezen tussen de kandidaten van beide groepen. Eens zij geopteerd heeft voor een kandidaat met een voldoende titel dient zij hiervan de gevolgen, naar de voorrang toe te aanvaarden.

De beperking van rechten voor de houders van een voldoende geachte titel zit enkel vervat in het voorlaatste lid van § 1.

Artikel 23

De toevoeging aan „onverminderd de bepalingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling” heeft tot doel dat de gereffecteerde personeelsleden het daaropvolgend schooljaar automatisch hun dienst verderzetten. Het beëindigen van de aanstelling is op deze personeelsleden niet van toepassing.

De motivatie voorzien in paragraaf 2 geldt mutatis mutandis ook voor de personeelsleden die aangesteld werden bij toepassing van artikel 88 van de overgangsbepalingen.

Artikel 24

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid tot het ontslag om dringende redenen. De tekst is een overname van de huidige tekst van artikel 35, tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet.

In dit artikel werd de heersende rechtspraak omschreven. Het ontslag om dringende redenen houdt bijgevolg in dat navolgende voorwaarden gezamenlijk verwezenlijkt zijn (advies N.A.R., nr. 511, 4 van 29 jan. 1976) :

1° de ingeroepen feiten moeten een ernstige tekortkoming (faute grave) uitmaken ;

2° zij dienen door hun aard of door de eraan verbonden gevolgen de (contractuele) arbeidsverhoudingen op zodanige wijze te beïnvloeden dat zij de voortzetting van iedere professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maken (Cass. 9 maart 1987, R.W. 1987-1988, 258, Soc. Kron. 1987, 210) ;

3° de ernstige tekortkomingen moeten de fout of de schuld zijn van het personeelslid (W. RAUWS, de dringende redenen : fout of geen fout — R.W. 53^o jg, nr. 38, 1314).

In de hiervoor vermelde bijdragen wordt het ontslag om dringende reden beschouwd als civiele sanctie voor een fout en vergeleken met de afzetting in het administratief recht.

Wat in het huidige ontwerp als zwaarste sanctie wordt aanzien voor het vastbenoemd personeel, namelijk het ontslag, vindt dan ook naar de zwaarwichtigheid van de eraan ten grondslag liggende feiten, voor de tijdelijke personeelsleden zijn parallelisme bij het ontslag om dringende reden.

Artikel 25

Dit artikel regelt de opzeg door het personeelslid gegeven. De regel is een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. Mits akkoord van het instellingshoofd kan van dit maximum worden afgeweken. Het kan evenwel nooit meer bedragen.

Artikel 26

Dit artikel voorziet in het ontslag van een personeelslid dat de vermelding „onvoldoende” heeft bekommen.

Deze procedure kan dus niet toegepast worden bij het ontslag voorzien in artikel 24.

Een tijdelijk personeelslid kan bijgevolg slechts op twee wijzen worden ontslagen :

- ontslag om dringende redenen ;
- bij beoordeling „onvoldoende”.

Afdeling 3

De vacantverklaring

Artikelen 28 en 29

Het behoort de centrale raad toe om te bepalen welke de lijst van de vacante betrekkingen vast te leggen. Dit volgt uit het artikel 32, 2° van het ARGO-decreet.

Bij vacant verklaring is de centrale raad evenwel gebonden door

- het vacant zijn op 1 februari ;
- het belang van het Gemeenschapsonderwijs ;
- vooraf bepaalde objectieve criteria.

Dit betekent inzonderheid met betrekking tot laatste de criterium dat de centrale raad ARGO voorafgaandelijk zal moeten bepalen welke de redenen zijn om af te wijken van de regel dat een vacantverklaring verplicht is. Dit dient daarboven te geschieden op basis van objectieve gegevens.

Afdeling 4 — Mutatie

Deze afdeling bevat één van de grootste innovaties van het nieuwe statuut. In tegenstelling tot het K.B. van 22 maart 1969 is de mutatie geen recht meer in hoofde van het personeelslid.

Dergelijk absoluut mutatierecht is niet verenigbaar met de nieuwe bevoegdheidsverdeling in het gemeenschapsonderwijs en de daarbijhorende lokale autonomie.

Artikel 31

De mutatie is organiek voorbehouden aan de wervingsambten. Mutatie in selectie en bevorderingsambten is behoudens hetgeen werd voorzien in de overgangsbepalingen niet mogelijk. Personeelsleden benoemd in een selectie- of bevorderingsambt kunnen slechts muteren naar een andere instelling mits het doorlopen van de gewone procedure van proeftijd.

Artikel 33

Wat de voorwaarden betreft tot mutatie dient naast de verplichting dat het om een vakant ambt moet gaan, het personeelslid uiteraard voorafgaand benoemd zijn in dit ambt.

De schoolraad van de instelling die door het muterend personeelslid wordt verlaten dient zijn instemming niet te geven. Indien men een personeelslid niet kan verplichten om lid te blijven van het gemeenschapsonderwijs, wat evident is lijkt het ook niet aangewezen dat een andere beperking zou worden opgelegd.

Afdeling 5

De vaste benoeming

Artikel 35

Dit artikel bepaalt dat de reffectatie prioritair is op de vaste benoeming.

Artikel 36

Dit artikel stelt de voorwaarden waaraan de personeelsleden moeten voldoen om vastbenoemd te kunnen worden. Van het hoger onderwijs dient daarenboven rekening worden gehouden met de bijkomende benoemingsvoorwaarde van de wetgeving terzake, inzonderheid artikel 10 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs.

De § 2 voorziet in een bijzondere regeling voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel : deze personeelsleden kunnen ofwel contractueel worden aangeworven ofwel statutair. Statutair bestaat er geen periode van tijdelijke aanstelling.

De statutaire groep zal een beperkte kern voorzien, overeenkomstig het bepaalde van het politiek akkoord (hoofdstuk III, Financiering, punt 3.7.). De wettelijke basis hiervoor werd reeds voorzien in het artikel 30 van het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs.

„Artikel 30. De Vlaamse Executieve bepaalt na advies van de centrale raad van de ARGO, het maximum aantal personeelsleden dat in de categorie van het meesters-, vak- en dienstpersoneel in het Gemeenschapsonderwijs mag worden benoemd”.

Teneinde willekeur te vermijden bij de statutaire recrutering wordt voorzien in een voorrangsregeling op basis van de gepresteerde diensten in het contractueel regime.

Artikel 37

Voorziet in de wijze van voordracht van de kandidaten voor vaste benoeming : overeenkomstig het politiek akkoord draagt de lokale schoolraad of raad van bestuur slechts één kandidaat voor. De centrale raad kan dan ofwel de voorgedragen kandidaat benoemen ofwel hem afwijzen : de centrale raad kan een personeelslid dat niet werd voorgedragen niet benoemen.

Luidens § 3 kan men benoemen indien de betrekking op 1 januari nog vakant is ; dit betekent dat men kan benoemen ofwel in de vakant verklaarde betrekking voor zover ze nog volledig vakant is of dat men kan benoemen in het deel van de opdracht dat nog vakant is gebleven.

De bevoegdheid tot het voordragen van kandidaten door de lokale bestuursorganen en de bevoegdheid van de centrale raad om te benoemen mag geen aanleiding geven tot een eindeloos heen en weer zenden. Bij onrechtmatig willekeurig optreden van de lokale organen kan de centrale raad desnoods artikel 59 van het ARGO-decreet invoeren. Hetzelfde geldt voor artikel 45.

Artikel 38

Dit artikel beoogt het vastleggen van een rechtsgraad die een einde moet maken aan de discussie of men al dan niet

twee benoemingen tegelijk kan genieten : bvb. een benoeming voltijds HSO en daarnaast een benoeming voltijds HOKT. Op basis van de thans bestaande rechtspositieregeling is dit mogelijk.

Hoofdstuk IV

Evaluatie

Artikel 41

Dit artikel voorziet in de rechtsgrond voor het uitwerken van een besluit van de Executieve inzake de evaluatie.

Deze evaluatie is niet van toepassing op de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten en de instellingshoofden. Wat deze laatste categorie betreft wordt verwezen naar de evaluatiemogelijkheden van het artikel 50 van voorliggend decreet.

Een personeelslid dat aan twee verschillende lokale schoolraden of raden van bestuur verbonden is krijgt voor elke deelopdracht een beoordeling. Voor beide loopt de beroepsprocedure afzonderlijk bij een evaluatie onvoldoende.

Het kan dus dat het personeelslid in de ene lokale schoolraad wegens onvoldoende ontslagen wordt doch in de andere lokale schoolraad behouden blijft als personeelslid.

De Raad van State deed opmerken dat inzake de procedure van beroep tegen een evaluatie „onvoldoende” de essentiële beschikkingen dienen opgenomen in het ontwerp van decreet. Vermits het de bedoeling is om deze procedure op gelijke wijze als de procedure in beroep tegen een tuchtmaatregel uit te werken werd, teneinde tegemoet te komen aan de opmerking van de Raad van State, deze gelijkenis in procedure verplichtend opgelegd.

Hoofdstuk V

Selectie en bevordering

Met betrekking tot de opmerking van de Raad van State omtrent het verschil dat werd weggewerkt tussen de voorwaarden tot het behalen van een bevorderingsambt en een selectieambt dient erop gewezen dat het inhoudelijk verschil, zoals door de Raad van State terecht wordt opgemerkt behouden blijft. Het blijft bijgevolg aangewezen om het onderscheid tussen beiden te behouden. Dit onderscheid kenmerkt zich daarenboven in andere reglementeringen, bijvoorbeeld bij de vaststelling van de bekwaamheidsbewijzen en de weddeschalen. Ook de opdracht tussen beide is fundamenteel verschillend.

Artikel 42

Net zoals bij de vaste benoeming moet de inrichtende macht eerst nagaan of zij deze betrekking niet zelf aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid moet toewijzen bij toepassing van de geldende reglementering inzake reffectatie of wedertewerkstelling van de wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gestelde personeelsleden.

Artikel 43

Vermits het de centrale raad is die krachtens het ARGO-decreet bevoegd is voor het benoemen in de selectie- en bevorderingsambten, is deze ook bevoegd om te bepalen welke betrekkingen vacant worden verklaard.

In tegenstelling tot de wervingsambten kan de centrale raad hier wel een niet voorgedragen kandidaat benoemen. In dit geval dient de centrale raad te kiezen uit al de kandidaten die de voorwaarden vervullen. Deze beslissing dient gemotiveerd te worden. Het volstaat met andere woorden niet om eenvoudig weg te verwijzen naar het administratief dossier.

Artikel 50

Aanvullend op § 5 dient opgemerkt dat een waarnemende aanstelling ook een einde kan nemen bij kennelijk wanpresteren van de aangestelde. Hiervoor kan verwezen worden naar de terzake bestaande rechtspraak van de Raad van State.

Artikels 52 en 53

Deze artikels regelen het beëindigen van een tijdelijke aanstelling, toelating tot de proeftijd of een benoeming in een selectie- en bevorderingsambt.

Dit kan geschiede op vrijwillige basis ofwel gedwongen na uitputting van een geëigende procedure.

Met elke fase van de procedure wordt bedoeld dat het personeelslid het recht heeft om te verschijnen voor zowel de betrokken lokale schoolraad of raad van bestuur, de bijzondere commissie als de centrale raad die de uiteindelijke beslissing neemt.

Alhoewel het niet aan de decreetgever toekomt om te bepalen of de voorgestelde maatregel — luidens het advies van de Raad van State — al dan niet een tuchtmaatregel is dient erop gewezen dat de maatregel op zich niet mag voorgesteld worden als „sanctie tegen de overtreding van een deontologische regel. De bedoeling van het artikel is juist om een personeelslid dat geen echte tekortkoming kan worden verweten doch niet goed rendeert of functioneert uit zijn ambt te verwijderen.

De klemtoon ligt daarenboven op de mogelijkheid voor het betrokken personeelslid en niet zozeer op de mogelijkheid voor de overheid zelf.

Hoofdstuk VI

Overname van onderwijsinstellingen

Dit hoofdstuk regelt de overname van onderwijsinstellingen behorende tot een inrichtende macht van het gesubsidieerd onderwijs.

In tegenstelling tot het K.B. van 22 maart 1969 werd de procedure vereenvoudigd.

De personeelsleden worden op hun verzoek en in hun statutaire hoedanigheid overgenomen. Voor de selectie- en bevorderingsambten zijn er bijzondere regelen met betrekking tot de proeftijd.

Artikel 56

Een personeelslid dat vastbenoemd was in het gesubsidieerd onderwijs in een bevorderings- of selectieambt kan bij overname slechts in het Gemeenschapsonderwijs in dezelfde hoedanigheid worden opgenomen na verloop van een proeftijd. De gewone voorwaarden voor de toelating tot de proeftijd zijn op dit personeelslid van toepassing. Enkel de verplichting om voorafgaand een vaste benoeming te hebben bekomen in het gemeenschapsonderwijs is op hen niet van toepassing. Dit is trouwens de ratio van deze paragraaf.

Hoofdstuk VII

Maatregelen van orde

De maatregelen van orde zijn tweërlei van aard :

- overplaatsing in het belang van de dienst ;
- de preventieve schorsing.

In het decreet wordt enkel voorzien in de rechtsgrond van een besluit van de Vlaamse Executieve.

De artikelen 58 en 59 omschrijven de krijtlijnen waarbinnen de Vlaamse Executieve deze opdracht moet uitvoeren.

Verwijzende naar het advies van de Raad van State dient opgemerkt dat in dit ontwerp slechts twee maatregelen van orde formeel zijn geregeld. Het zijn dan ook de twee belangrijkste die in het verleden aanleiding hebben gegeven tot de meeste betwistingen.

Mochten andere maatregelen van orde worden getroffen dan dient de overheid eveneens rekening te houden met de algemene rechtsbeginselen, inzonderheid het recht op een behoorlijke verdediging.

Hoofdstuk VIII

Tuchtregeling

Dit hoofdstuk omvat drie afdelingen, namelijk :

- de tuchtstraffen ;
- de doorhaling van de tuchtstraffen ;
- de raad van beroep.

De principes van het politiek akkoord kregen in dit hoofdstuk een reglementaire vertaling :

- een centrale rol voor de schoolraad ;
- één raad van beroep die de sancties uitspreekt met een onafhankelijke samenstelling.

Behoudens de tuchtstraffen, welke uitvoerig worden geregeld in dit ontwerp, wordt verwezen naar een uitvoeringsbesluit. Dit hoofdstuk bevat dan ook enkel de essentiële bepalingen.

Hoofdstuk IX

Administratieve standen

Artikel 74

In dit artikel worden de administratieve standen waarin de personeelsleden zich kunnen bevinden, opgesomd.

Bewust werd afgestapt van de formulering van artikel 158 van het statuut van het personeel van het rijksonderwijs. Een combinatie van standen in hoofde van één personeelslid is derhalve mogelijk, zodat een personeelslid bijvoorbeeld gedeeltelijk terbeschikking kan gesteld zijn en gedeeltelijk in dienstactiviteit.

Artikel 77

Hierin wordt gesteld dat het personeelslid van de bevoegde overheid bepaalde verlofstelsels kan genieten.

Deze verlofstelsels zijn dezelfde als die welke opgenomen zijn in het ontwerp van decreet betreffende het statuut van het personeel van het gemeenschapsonderwijs.

Het gaat hier om een evoluerende materie (men denke aan de verlopen voor verminderde prestaties in het kader van de bevordering van de deeltijdse arbeid, o.a. de duobanen, de uitgroebanen, enz...). Anderzijds werden in het verleden bij gebrek aan statuut voor het gesubsidieerd onderwijs, telkens parallelbesluiten genomen, van toepassing op het gesubsidieerd onderwijs en overgenomen uit de besluiten van het rijksonderwijs.

Het is de bedoeling om in de toekomst een reglementering te maken van toepassing op al de personeelsleden van het onderwijs en geen afzonderlijke meer voor het Gemeenschapsonderwijs en het Gesubsidieerd onderwijs. In afwachting van de realisatie hiervan blijven uiteraard de thans bestaande besluiten van toepassing.

Artikel 83

Dit artikel stelt dat men na het bereiken van een bepaalde leeftijd niet langer ter beschikking kan worden of gehouden blijven.

Hoofdstuk X

Definitieve ambtsneerlegging

Artikel 86

Dit artikel, dat wat de tijdelijken betreft, gelezen moet worden samen met artikel 23 voorzien in de bepalingen die de definitieve ambtsneerlegging tot gevolg hebben.

Deze bepalingen zijn bijna identiek aan de bepalingen van het ontwerp-decreet houdende statutaire bepalingen voor de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs.

Hoofdstuk XI

Slot-, opheffings- en overgangsbepalingen

Artikel 91

Het is in het kader van de voorrangsregelingen evident dat de diensten „gepresteerd voor het van kracht worden van dit decreet” eveneens in aanmerking komen.

Artikel 93

Dit artikel is er gekomen tijdens de syndicale onderhandelingen. Als motivatie werd toen aangevoerd dat de centrale

raad de mogelijkheid moest hebben om in een beperkt aantal gevallen een mutatie door te voeren, desnoods zonder de medewerking of het akkoord van de betrokken schoolraad of raad van bestuur.

Deze mutatie is evenwel slechts mogelijk om tegemoet te komen aan vastgestelde sociale of familiale problemen. Ook hierbij zal de centrale raad verplicht zijn om met objectieve criteria rekening te houden.

Hierdoor tevens tegemoet gekomen aan de opmerking van de Raad van State over de bestaanbaarheid van deze bepaling met het gelijkheidsbeginsel van de grondwet.

Artikel 95

Gelet op de recente ontwikkelingen in de Oost-West betrekkingen is een terugtrekking van de Belgische strijdkrachten uit Duitsland nakend. Dit zal als gevolg ervan ook gelden voor de talrijke personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs die daar thans fungeren. Deze personeelsleden mogen hiervan niet het grote slachtoffer worden. In concreto denkt de Vlaamse Executieve met een recht op mutatie naar een instelling van keuze. Ook wordt gedacht aan het verlenen van een voorrang bij de aanstelling van deze personeelsleden.

Brussel, 8 maart 1991.

De Voorzitter van de Vlaamse Executieve,

G. GEENS

De Gemeenschapsminister van Onderwijs,

D. COENS

VOORONTWERP VAN DECREET

VOORONTWERP VAN DECREET

tot vaststelling van het administratief statuut van de personeelsleden
van de onderwijsinstellingen en de psyche-medisch-sociale centra
en de pedagogische begeleidingsdiensten ingericht door de autonome raad
voor het gemeenschapsonderwijs

DE VLAAMSE EXECUTIEVE,

Op voordracht van de Voorzitter van de Vlaamse Executieve en de Gemeenschaps-
minister van Onderwijs ;

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Gemeenschapsminister van Onderwijs wordt gelast in naam van de Vlaamse
Executieve bij de Vlaamse Raad het ontwerp van decreet in te dienen waarvan de tekst
volgt :

Artikel 1

Dit decreet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 59bis, § 2, 2° van de Grond-
wet ;

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 2

§ 1. Dit decreet is van toepassing op de volgende personeelscategorieën :

— het bestuurs en onderwijzend personeel met inbegrip van de godsdienstleer-
krachten

- het opvoedend hulppersoneel ;

— het paramedisch personeel ;

— het psyche-pedagogisch, sociaal en medisch personeel ;

— het technisch personeel ;

— het administratief personeel ;

— het meesters-, vak- en dienstpersoneel in de instellingen voor voorschools,
lager, secundair en hoger onderwijs, met uitzondering van het hoger onderwijs van het
lange type en van de 2° en 3° graad, in het onderwijs met volledig leerplan, in het
onderwijs met beperkt leerplan, in het deeltijds onderwijs, het onderwijs voor sociale
promotie, in de autonome internaten en tehuizen, in de semi-internaten, in de opvang-
centra hierna instelling genoemd, alsook in de psyche-medisch-sociale centra, in de
psyche-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs, in de pedagogische centra,
en in het vormingscentrum, hierna centra genoemd, ingericht door de Autonome Raad
voor het Gemeenschapsonderwijs, hierna Autonome Raad genoemd.

Dit decreet is eveneens van toepassing op de leden van de pedagogische begeleidings-
diensten van de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs.

Dit decreet is niet van toepassing op de personeelsleden die worden aangeworven
onder het stelsel van de voordrachtgevers.

Artikel 3

Voor de toepassing van dit decreet :

1° dient onder „Instelling” eveneens worden verstaan, de autonome internaten en tehuizen, de PMS-centra, de PMS-centra voor buitengewoon onderwijs, de PMS-vormingscentra en de pedagogische begeleidingsdiensten ;

2° behoort het „internaat” dat toegevoegd is aan de onderwijsinstelling tot die instelling ;

3° dient onder „schooljaar” ook te worden verstaan een dienstjaar wat betreft de psychische-medische-sociale centra en academiejaar wat betreft het hoger onderwijs van het korte type ;

4° dient onder „mutatie” te worden verstaan de toewijzing aan een vastbenoemd personeelslid, dat erom verzoekt, van een andere betrekking van hetzelfde ambt als dat waarin het vastbenoemd is overeenkomstig de in punt 12° hierna omschreven bekwaamheidsbewijzen dan deze waarin het vastbenoemd is ;

5° dient onder „het decreet” te worden verstaan het bijzonder decreet van 19 december 3 988 betreffende de autonome raad voor het gemeenschapsonderwijs ;

6° dient onder „godsdienst” te worden verstaan één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving ;

7° dient onder „godsdienstleerkrachten” te worden verstaan de godsdienstleraar en de leermeester godsdienst ;

8° dient onder „raadsman” te worden verstaan, een advocaat, een afgevaardigde van een erkende vakorganisatie of een personeelslid van het Gemeenschapsonderwijs, belast met de behartiging van de belangen van een personeelslid ;

9° dient onder „net” te worden verstaan :

a. het Gemeenschapsonderwijs : het onderwijs ingericht door de Vlaamse Gemeenschap, waarvan de bevoegdheden van inrichtende macht worden uitgeoefend door de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs ;

b. het gesubsidieerd officieel onderwijs : het onderwijs ingericht door de provincies, de gemeenten of enig andere publiekrechtelijke persoon, met uitzondering van de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs, en dat in aanmerking komt voor subsidiëring door de overheid ;

c. het gesubsidieerd vrij onderwijs : het onderwijs ingericht door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon en dat in aanmerking komt voor subsidiëring door de overheid ;

10° dient onder „centrale raad” te worden verstaan de centrale raad van de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs bedoeld in artikel 5 van het decreet.

11° dient onder „titularis” worden begrepen het vastbenoemd personeelslid dat door de centrale raad van de ARGO in een vakante betrekking aan een instelling werd geaffecteerd of het tijdelijk personeelslid dat door de lokale schoolraad, raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan de centrale raad in een vakante betrekking tijdelijk werd aangesteld. Wordt niet beschouwd als titularis het tijdelijk personeelslid dat de hiervoor bedoelde titularis tijdelijk vervangt.

12° dient onder „bekwaamheidsbewijzen” worden begrepen deze die bepaald worden in uitvoering van artikel 12bis, § 2 van voornoemde wet van 29 mei 1959, artikel 4 van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut van het Rijksonderwijs, van de artikelen 10 en 17, § 4 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het Hoger Onderwijs, artikel 13, 3° van de wet van 6 juli 1970 op het buitengewoon en geïntegreerd onderwijs, zoals gewijzigd door de wet van 11 maart 1986 en artikel 5 van de wet van 1 april 1960 op de Psyche-Medisch-Sociale centra ;

13° dient onder „vacante betrekking” begrepen, de bestaande betrekking die opgericht is door een van de bestuursorganen van de ARGO, niet is toegewezen aan een in de zin van dit besluit vastbenoemd of tot de proeftijd toegelaten personeelslid, en in aanmerking komt voor betaling van de weddenkost door de Vlaamse Gemeenschap overeenkomstig artikel 55, § 2 van het decreet ;

14° worden de ambten, uitgeoefend door de leden van het in artikel 2 bedoeld personeel, gerangschikt in wervingsambten, selectieambten en bevorderingsambten zoals ze vastgesteld en gerangschikt zijn bij besluit van de Vlaamse Executieve.

Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht.

15° dient onder „soort” begrepen : wervings-, selectie- of bevorderingsambten ;

16° dienen de begrippen „hoofdambt” en „bijbetrekking” begrepen in de zin die hen werd toegekend bij wet, decreet of bij reglementair besluit.

Artikel 4

Voor het berekenen van de dienstanciënniteit in het Gemeenschapsonderwijs bedoeld in dit decreet :

a) bestaat het aantal dagen gepresteerd als tijdelijke in een betrekking met volledige dienstprestaties uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van de ontspanningsverloven en de kerst- en paasvakantie, indien zij in deze periode vallen : dit aantal wordt vermenigvuldigd met 1,2. De dagen gepresteerd als vastbenoemde in een betrekking met volledige dienstprestaties worden gerekend vanaf het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit met inbegrip van de zomervakantie.

b) worden de dagen gepresteerd in een betrekking met onvolledige dienstprestaties, die ten minste de helft telt van het aantal uren vereist voor de betrekking met volledige dienstprestaties, op dezelfde grond in aanmerking genomen als de dagen gepresteerd in een betrekking met volledige dienstprestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking dat niet de helft telt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties wordt met de helft verminderd ;

c) mag het aantal dagen gepresteerd in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende betrekkingen met volledige of onvolledige dienstprestaties nooit meer bedragen dan het aantal dagen gepresteerd in een betrekking met volledige dienstprestaties dat tijdens dezelfde periode wordt uitgeoefend ;

d) vormen dertig dagen een maand ;

e) worden als diensten in het Gemeenschapsonderwijs beschouwd deze die het personeelslid heeft gepresteerd in de stand dienstactiviteit, met inbegrip van de genoten verloven zoals bedoeld in artikel 74. Worden eveneens als diensten beschouwd, de perioden tijdens dewelke het personeelslid zich in de administratieve stand van terbeschikkingstelling bevindt zoals bepaald in artikel 79 a, b, c, e en f ;

f) komen de dagen gepresteerd in een ambt van godsdienstleerkracht slechts in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in datzelfde ambt.

g) kan gedurende een schooljaar een dienstanciënniteit van maximaal 360 dagen worden verworven.

Artikel 5

De nuttige ervaring bestaat uit de tijd doorgebracht ofwel in een openbare of particuliere dienst of instelling ofwel in het onderwijs, ofwel in een ambacht of een beroep.

De nuttige ervaring wordt bewezen volgens de regelen terzake vastgesteld bij besluit van de Vlaamse Executieve. Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht.

Hoofdstuk II

Plichten

Artikel 6

De personeelsleden moeten de belangen van de Vlaamse Gemeenschap en van het Gemeenschapsonderwijs behartigen.

De personeelsleden moeten daarenboven de belangen van de leerlingen en van de consultants behartigen.

Artikel 7

In de uitoefening van hun ambt vervullen de personeelsleden persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen die hun zijn opgelegd door wetten, decreten, reglementen en door de aanvullende regels van de bestuursorganen van de Autonome Raad.

Zij voeren bovendien stipt de dienstorders uit en vervullen nauwgezet hun taak.

Artikel 8

De personeelsleden moeten zich correct gedragen in hun dienstbetrekkingen.

Deze verplichting geldt eveneens in hun omgang met het publiek en met de ouders van de leerlingen.

De personeelsleden moeten alles vermijden dat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun ambt.

Het is de personeelsleden verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel te verwerven.

Artikel 9

In de uitoefening van hun ambt moeten de personeelsleden de neutraliteit in acht nemen en aan het pedagogisch project van het Gemeenschapsonderwijs gestalte geven. Zij mogen daarenboven hun gezag t.o.v. de leerlingen niet aanwenden voor politieke of commerciële doeleinden.

Artikel 10

De personeelsleden mogen de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toelating van de Autonome raad, behoudens overmacht.

Artikel 11

De personeelsleden zijn gehouden tot het beroepsgeheim. Elke beschuldiging van schending van dit beroepsgeheim dient steeds opgenomen te worden in een persoonlijke nota in het beoordelings- of evaluatiedossier van het personeelslid.

Artikel 12

Onverminderd de toepassing van de strafwetten wordt iedere overtreding van de in dit hoofdstuk vermelde bepalingen, naar de vereisten van het geval, gestraft met een van de in artikel 58 bepaalde tuchtstraffen.

Hoofdstuk III

Wervingsambten

Afdeling 1

Algemene bepalingen

Artikel 13

De wervingsambten worden uitgeoefend door personeelsleden die tijdelijk aangesteld of vastbenoemd zijn. Zij worden begeven door werving volgens de hieronder bepaalde regels.

Artikel 14

Op het ogenblik van de eerste indiensttreding legt het personeelslid de eed af en moet het de neutraliteitsverklaring van het Gemeenschapsonderwijs ondertekenen.

Artikel 15

De prioriteitswetten van 3 augustus 1919 en 27 mei 1947 zijn niet van toepassing op de wervingsambten.

Artikel 16

§ 1. In afwijking van artikel 13 worden de wervingsambten van het meesters-, vak- en dienstpersoneel uitgeoefend door vastbenoemde personeelsleden.

§ 2. De werving van de godsdienstleerkrachten behoort tot de bevoegdheid van de schoolraad of raad van bestuur op voordracht van het hoofd van de betrokken eredienst. De artikelen 17, § 1, 7°, 19 en 21 zijn niet van toepassing op de godsdienst leerkrachten.

Afdeling 2

Tijdelijke aanstelling en tijdelijke personeelsleden

Artikel 17

§ 1. Niemand kan als een tijdelijk personeelslid worden aangesteld, indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan de onderstaande voorwaarden :

1° onderdaan van een Lid-Staat van de Europese Gemeenschap zijn, behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling ;

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten ;

3° houder zijn van een bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals bedoeld in artikel 3 ;

4° voldoen aan de bepalingen terzake de taalregeling ;

5° van onberispelijk gedrag zijn, bewezen door een attest van goed zedelijk gedrag dat niet ouder mag zijn dan één jaar ;

6° voldoen aan de dienstplichtwetten ;

7° zijn kandidatuur hebben ingediend bij de centrale raad, in de vorm en binnen de termijn die in de oproep tot de kandidaten werd vastgesteld.

§ 2. Bij de indiensttreding moet het personeelslid een medisch attest voorleggen, dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgeleverd en waaruit blijkt dat hij in een zodanige gezondheidstoestand verkeert, dat hij de gezondheid van de leerlingen, noch die van de andere personeelsleden in gevaar kan brengen ;

De personeelsleden die voor de eerste maal tijdelijk worden aangesteld voor een volledig schooljaar dienen in de loop van het schooljaar een medisch onderzoek door de Sociaal Medische Rijksdienst te ondergaan.

Indien zij door deze dienst geschikt worden bevonden, geldt deze beslissing zolang zij als personeelslid in het onderwijs fungeren. Het eerste lid is op deze personeelsleden niet langer van toepassing.

Indien de personeelsleden gedurende dit eerste jaar door de Sociaal Medische Rijksdienst niet worden opgeroepen blijft, in afwachting, van deze oproep het eerste lid van deze paragraaf verder van toepassing.

§ 3. Niemand kan als tijdelijk personeelslid worden aangesteld in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie en de wedertewerkstelling.

§ 4. Na uitputting van al de kandidaten kan de lokale schoolraad, raad van bestuur of centrale raad al naargelang het geval afwijken van de verplichting voorzien in § 1, 7°.

Artikel 18

§ 1. Elke aanstelling en elke wijziging ervan in een wervingsambt moet schriftelijk worden vastgesteld met ten minste vermelding van :

1° de identiteit van de instelling ;

2° de identiteit van het personeelslid ;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht ;

4° aanstelling in een vacante of niet-vacante betrekking en in dit laatste geval desgevallend de naam van de titularis van de betrekking en in voorkomende geval, van het afwezige personeelslid dat hem tijdelijk vervangt ;

§ 2. Bij ontstentenis van een geschrift, wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent.

Artikel 19

§ 1. Ieder jaar, in de loop van de maand januari, richt de centrale raad een oproep tot de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling, door een bericht in het Belgisch Staatsblad en bovendien door enig ander middel van bekendmaking, dat hij doeltreffend acht. Dit bericht vermeldt de voorwaarden die vereist zijn van de kandidaten, alsmede de vorm waarin en de termijn waarbinnen de kandidaturen moeten worden ingediend.

§ 2. De kandidatuur geldt voor de duur van het schooljaar waarvoor zij werd ingediend. De centrale raad zendt de ingediende kandidaturen aan de betrokken schoolraden, raden van bestuur of instellingen.

§ 3. Wie zijn laatste studie- of academiejaar volgt, komt ook als kandidaat in aanmerking, voor zover hij uiterlijk 15 oktober van hetzelfde jaar de centrale raad schriftelijk heeft medegedeeld dat hij in de voorwaarden verkeert.

Artikel 20

De schoolraad of de raad van bestuur waaronder de instelling ressorteert of, bij ontstentenis hiervan, de centrale raad, wijst op voorstel van het hoofd van de instelling waar de betrekking te begeben is, rekening houdend met de in artikel 21 vastgestelde prioriteitsregels, de kandidaat aan die tijdelijk met de betrekking wordt belast.

Artikel 21

§ 1. Voor een aanwerving als tijdelijk personeelslid in een ambt waarvoor het personeelslid het vereiste of voldoende geachte bekwaamheidsbewijs bezit overeenkomstig artikel 3, 12° :

1) heeft voorrang het personeelslid dat in het bedoelde ambt 480 dagen dienstanciënniteit bezit in hoofdamt bij de schoolraad, de raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan de instelling waar de betrekking te begeben is ;

2) heeft voorrang het personeelslid dat

— ofwel 240 dagen dienstanciënniteit heeft in het bedoelde ambt bij de schoolraad, raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan de instelling waar de betrekking te begeben is ;

— ofwel 720 dagen dienstanciënniteit heeft in het bedoelde ambt in het Gemeenschapsonderwijs ;

3) de overige kandidaten.

Binnen eenzelfde groep kiest de aanstellende overheid vrij onder de kandidaten en wordt met de groep bedoeld onder 2) slechts rekening gehouden na uitputting van de groep bedoeld onder 1) en met de groep bedoeld onder 3) na uitputting van de twee voorgaande.

Voor de houders van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs in de onderwijssectoren waarvoor uitvoering werd gegeven aan artikel 12bis, § 2 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden voor de toepassing van de hiervoor bedoelde voorrang enkel de diensten in aanmerking genomen in zoverre ze werden gepresteerd in het ambt en voor de leraar in het vak of de specialiteit, waarvoor beroep wordt gedaan op de voorrang ;

De in 1) en 2) bedoelde voorrang kan niet meer worden ingeroepen door diegenen die gedurende de vijf laatste schooljaren in het Gemeenschapsonderwijs geen diensten meer hebben gepresteerd.

§ 2. Het in § 1 bedoelde aantal dagen dienstanciënniteit wordt vastgesteld op 31 december die de datum van de oproeping voorafgaat en wordt in aanmerking genomen voor zover ze gepresteerd zijn in een ambt van de betrokken personeelscategorie in het Gemeenschapsonderwijs.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel worden in afwijking op artikel 4, a, de gepresterde diensten niet met 1,2 vermenigvuldigd.

§ 4. De prioriteitsregels inzake tijdelijke aanstellingen gelden op de dag waarop de betrekking rechtens vrijkomt voor tijdelijke aanstelling.

Artikel 22

§ 1. Het tijdelijk personeelslid moet tijdens elke ononderbroken aanstelling met een minimale duur van acht weken en ten minste éénmaal per schooljaar en vóór 30 april beoordeeld worden. De na 30 april aangestelde personeelsleden moeten gedurende deze aanstellingsperiode niet beoordeeld worden. Daartoe maakt het hoofd van de instelling uiterlijk op het einde van iedere activiteitsperiode over het tijdelijk personeelslid een gemotiveerd beoordelingsverslag op dat desgevallend besloten wordt met de vermelding „onvoldoende”.

In dit verslag worden de periode en het ambt vermeld waarop de beoordeling betrekking heeft.

Elke vermelding „onvoldoende” wordt schriftelijk geformuleerd, met redenen omkleed en aan het betrokken personeelslid medegedeeld.

§ 2. Het personeelslid dat de vermelding „onvoldoende” heeft bekomen, kan hiertegen binnen zeven kalenderdagen gemotiveerd bezwaar aantekenen bij het hoofd van de instelling waar het deze vermelding heeft bekomen.

Het hoofd van de instelling maakt dit bezwaar binnen zeven kalenderdagen na ondertekening door het personeelslid over aan de Administrateur-generaal van de Autonome Raad, die binnen de zeven kalenderdagen na de verzending door het instellingshoofd een bevoegd lid van zijn diensten aanwijst om binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst van het beoordelingsverslag en het bezwaarschrift ter plaatse een onderzoek te doen.

Het betrokken personeelslid moet in elk geval worden gehoord.

Het aangeduide lid maakt binnen de hiervoor bedoelde dertig kalenderdagen een beoordelingsverslag op. Wanneer dit beoordelingsverslag niet besloten wordt met de vermelding „onvoldoende” vervangt de door deze diensten opgestelde nieuwe beoordeling deze opgemaakt door het hoofd van de instelling en aan het personeelslid medegedeeld.

§ 3. Onverminderd de bepalingen van § 1, worden de godsdienstleerkrachten beoordeeld door het instellingshoofd ; deze beoordeling heeft slechts betrekking op de invloed, op de opvoeding, houding en voorkomen, taalzuiverheid en het verantwoordelijkheidsbesef ; de beoordeling van de beroepsbekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid behoren uitsluitend tot de bevoegdheid van de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten van de onderwezen godsdienst. Deze leerkrachten moeten meewerken aan de realisatie van het pedagogisch project van het Gemeenschapsonderwijs en het schoolwerkplan.

§ 4. Betreft het de beoordeling van een personeelslid dat werd aangeworven bij toepassing van artikel 21, § 1, 1° en 2°, dan kan het tegen de beoordeling bedoeld in de § 2, laatste beoordeling, via hiërarchische weg beroep instellen, zoals geregeld in hoofdstuk VIII. Het beroep schort de beoordeling op. Wordt het beroep aanvaard, dan is de beoordeling „onvoldoende” vernietigd en wordt ze uit het personeelsdossier verwijderd.

Artikel 23

§ 1. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege en zonder vooropzeg voor het geheel of een deel van de opdracht :

a) bij de terugkeer van de titularis van de betrekking, of van het personeelslid dat tijdelijk vervangt ;

b) op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een ander personeelslid :

— door toepassing van de reglementering op de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling ;

— door mutatie ;

— door vaste benoeming ;

c) op het ogenblik dat het tijdelijk personeelslid wordt vastbenoemd in deze betrekking ;

d) de eerste dag van de maand volgend op de ontvangst door het personeelslid van het bericht van de Sociaal Medische Rijksdienst waarbij het tijdelijk personeelslid definitief ontoelaatbaar wordt verklaard ;

e) uiterlijk op het einde van het schooljaar of de leergang waarvoor de aanstelling werd gedaan, onverminderd de toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling.

f) bij de inruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens.

g) bij toepassing van de artikelen 50, 51, 52 en 82.

h) door afschaffing van de betrekking ;

§ 2. De niet heraanstelling bij de aanvang van het nieuwe schooljaar moet worden gemotiveerd wanneer het een personeelslid betreft dat door dezelfde lokale schoolraad, raad van bestuur of in voorkomend geval de centrale raad voorafgaandelijk eenmaal werd aangeworven bij toepassing van artikel 21, § 1, 1^o.

Artikel 24

Het instellingshoofd kan elk tijdelijk personeelslid zonder opzegging om dringende redenen ontslaan.

Onder dringende redenen wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het doorlopen van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan het instellingshoofd.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag om dringende redenen.

Het ontslag om dringende redenen moet binnen de zeven kalenderdagen worden bekrachtigd door de lokale schoolraad, raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan de centrale raad en dient onverwijld worden meegedeeld aan de administrateur-generaal van de ARGO.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig hoofdstuk VIII.

Artikel 25

Een tijdelijk personeelslid kan vrijwillig zijn ambt neerleggen, hetzij bij onderlinge overeenkomst met het hoofd van de instelling, hetzij met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. De onderlinge overeenkomst wordt schriftelijk opgemaakt, vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Artikel 26

§ 1. Met inachtneming van een opzeggingstermijn van vijftien kalenderdagen kan, bij beslissing van de schoolraad, de raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan, de

centrale raad, genomen op voordracht van het hoofd van de instelling de aanstelling van het tijdelijk personeelslid worden beëindigd indien hem in een gemotiveerd beoordelingsverslag de vermelding „onvoldoende” werd toegekend, na toepassing van artikel 22.

§ 2. Bij ontslag in toepassing van § 1 wordt de dienstperiode waarvoor aan het personeelslid de beoordeling „onvoldoende” werd toegekend, niet in aanmerking genomen voor de berekening van de in artikel 21, § 1, bedoelde dienstanciënniteit.

Dit personeelslid verliest bovendien elk prioriteitsrecht op tijdelijke aanstelling binnen de schoolraad, de raad van bestuur of de instelling, waar het deze beoordeling „onvoldoende” werd toegekend.

§ 3. Indien het een ontslag van een godsdienstleerkracht betreft, gebaseerd op de beoordelingscriteria die behoren tot de bevoegdheid van het instellingshoofd is het voorafgaand advies van het hoofd van de eredienst vereist. Wanneer het hoofd van de eredienst een ongunstig advies uitbrengt kan het ontslag enkel worden gehandhaafd met een tweederde meerderheid binnen de lokale schoolraad of raad van bestuur.

Indien dit ontslag gebaseerd is op de beoordelingscriteria die behoren tot de bevoegdheid van de daartoe aangestelde leden van de pedagogische begeleidingsdienst is het voorafgaand akkoord van het hoofd van de betrokken eredienst vereist.

Artikel 27

§ 1. Op straffe van nietigheid geschiedt de mededeling waarbij op grond van artikel 26 een einde wordt gesteld aan de tijdelijke aanstelling, door afgifte van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van het personeelslid op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de mededeling.

De mededeling kan ook geschieden bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na datum van verzending. Het ontslag gegeven bij aangetekende brief verstuurd gedurende een vakantieperiode wordt opgeschort tot de eerste kalenderdag na deze vakantie.

§ 2. De in § 1 bedoelde opzeggingstermijn wordt ten aanzien van een personeelslid dat reeds eerder bij tuchtmaatregel werd teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, opgeschort, voor een periode waarvan de duur gelijk is aan de periode die het betrokken personeelslid nodig heeft om te kunnen genieten van de sectoren van de sociale zekerheid van toepassing op tijdelijke personeelsleden en werkloosheidsuitkeringen.

Tijdens deze opzeggingstermijn en de hiervoor vermelde opschorting geniet het personeelslid de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarvoor het vastbenoemd was. Deze wedde is onderhevig aan de afhoudingen die worden toegepast op de wedde van een tijdelijk personeelslid. Het personeelslid kan vrijwillig afzien van het vervullen van de opzeggingstermijn of van een gedeelte ervan.

Artikel 23, § 1, e) is niet van toepassing op dit personeelslid.

Afdeling 3

Vacantverklaring

Artikel 28

§ 1. Ieder jaar, in de loop van de maand februari, stelt elke schoolraad of raad van bestuur op advies van de instellingshoofden of bij ontstentenis hiervan, het hoofd van de instelling, een lijst op van alle vacante betrekkingen in wervingsambten.

§ 2. De toe te wijzen vacante betrekkingen worden vastgesteld in functie van het vacant zijn op 1 februari voorafgaand aan de oproep en onder voorbehoud dat de betrekking nog vacant is op 1 september daaropvolgend.

§ 3. Deze lijst wordt als advies overgemaakt aan de centrale raad.

§ 4. De centrale raad legt de lijst vast van vacante betrekkingen op grond van de in § 2 genoemde criteria en na beoordeling op basis van vooraf bepaalde objectieve criteria van de opportuniteit van de vacantverklaring in functie van het algemeen belang van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 5. Deze lijst bevat een nauwkeurige omschrijving van de aangeboden betrekkingen en de vorm en de termijn waarbinnen de kandidaturen moeten worden ingediend.

Met het oog op de rechtsgevolgen die voor de overheid uit de vaste benoeming voortvloeien kan de Vlaamse Executieve voor het geheel of voor sommige categorieën van de personeelsleden de minimale opdrachten bepalen die vereist zijn voor de vaste benoeming.

Artikel 29

De vacantverklaring en vaste benoeming is niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is of die slechts voor een beperkte duur kan worden ingericht.

Afdeling 4

Mutatie

Artikel 30

Een vacant verklaarde betrekking kan bij mutatie worden toegewezen op 1 september na de vacantverklaring indien zulks niet kon gebeuren overeenkomstig de van kracht zijnde bepalingen inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en wedertewerkstelling, en voor zover de betrekking op dezelfde datum nog voldoet aan de voorwaarden van artikel 34. Indien het de mutatie betreft van een godsdienstleerkracht is het akkoord van het hoofd van de betrokken eredienst vereist.

Artikel 31

De procedure voor het indienen van mutatieaanvragen wordt door de centrale raad bepaald.

Artikel 32

Uit de personeelsleden die de voorwaarden voor mutatie vervullen, kan de schoolraad, of de raad van bestuur waar de betrekking vacant is, één kandidaat aanvaarden die door de centrale raad wordt gemuteerd op een datum door hem bepaald.

Bij ontstentenis van een schoolraad of een raad van bestuur kan de centrale raad de mutatie aanvaarden.

Artikel 33

Het personeelslid dat vastbenoemd is in een ambt en in die hoedanigheid geaffecteerd aan één of meerdere instellingen verliest bij mutatie naar een betrekking in een of meerdere instellingen zijn vroegere affectatie binnen de perken van de nieuwe opdracht.

Afdeling 5

Vaste benoeming

Artikel 34

Een vacant verklaarde betrekking in een wervingsambt kan slechts door benoeming worden toegewezen :

1° indien, overeenkomstig de terzake geldende bepalingen, die betrekking niet bij wege van reffectatie of de wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen ;

Artikel 35

§ 1. Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type kan niemand in vast verband benoemd worden indien hij op het ogenblik van de vaste benoeming niet voldoet aan de voorwaarden voorzien in artikel 17, met uitzondering van 7°, en daarenboven :

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit tellen, waarvan 360 dagen in het betrokken ambt. Indien het een personeelslid betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kan de lokale schoolraad, raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan de centrale raad eisen dat van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in het ambt, en voor de leraar het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking.

2° de betrekking in hoofdamt uitoefenen ;

3° zijn kandidatuur hebben ingediend in de vorm en binnen de termijn die door de centrale raad in de oproep tot de kandidaten zijn opgelegd ;

4° lichamelijk geschikt zijn zoals vastgesteld in de ter zake geldende reglementaire bepalingen ;

5° vrij zijn van reaffectatie overeenkomstig de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen ;

6° de leeftijdsgrens van 50 jaar niet hebben overschreden behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling, tenzij dit personeelslid reeds een vaste benoeming heeft verkregen waardoor rechten op een pensioen ten laste van de Staat zijn ontstaan.

§ 2. Voor de berekening van de in § 1, bedoelde dienstanciënniteit wordt voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel rekening gehouden met de diensten gepresteerd onder het stelsel van de contractuele werving. Bij de voordracht tot de benoeming dient de lokale schoolraad, raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan het hoofd van de instelling te putten uit de bij haar in dienst zijnde contractuele personeelsleden of uit contractuele personeelsleden in dienst bij andere lokale schoolraden of raden van bestuur. Voor deze laatste groep is evenwel een dienstanciënniteit van 1400 dagen vereist.

§ 3. Voor het bepalen van de in §§ 1 en 2 bedoelde dienstanciënniteit worden de gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd.

Artikel 36

§ 1. De lokale schoolraad, raad van bestuur dragen onder haar personeelsleden kandidaten die voldoen aan de voorwaarden tot de vaste benoeming één kandidaat voor aan de centrale raad voor de vaste benoeming. Het dossier dat wordt voorgelegd omvat alle ingediende kandidaturen.

Een godsdienstleerkracht wordt op voordracht van de hoofden van de betrokken eredienst, voorgesteld door de schoolraad of raad van bestuur en wordt door de centrale raad vastbenoemd.

Bij ontstentenis van een lokale schoolraad of raad van bestuur beslist de centrale raad welk personeelslid vastbenoemd wordt.

§ 2. Bij ontstentenis van meerdere kandidaten die van de voorrang genieten zoals bepaald in artikel 21, § 1, 1° wordt het personeelslid dat een vacant verklaarde betrekking waarneemt en de in artikel 35 gestelde voorwaarden vervult, door de schoolraad of de raad van bestuur voorgedragen en door de centrale raad behoudens gemotiveerde afwijzing, vastbenoemd.

§ 3. Onverminderd de bepalingen inzake terbeschikkingstelling, de reaffectatie en de wedertewerkstelling kan een vastbenoemd personeelslid dat in geval van het ontbreken van een schoolraad of raad van bestuur geaffecteerd is over meerdere instellingen ofwel geaffecteerd is aan instellingen die verspreid zijn over meer dan een schoolraad of raad van bestuur een volledige of onvolledige opdracht vervult, alleen aanspraak maken op een uitbreiding in een instelling als compensatie voor uren die in de andere instelling wegvallen, indien deze uren tot de opdracht van een tijdelijk personeelslid behoorden.

§ 4. Elke vaste benoeming wordt toegekend op 1 september na de vacantverklaring, voor zover de betrekking in overeenstemming met de vacantverklaring op dezelfde datum vacant is.

Artikel 37

§ 1. Het personeelslid dat vastbenoemd werd, wordt door de centrale raad geaffecteerd aan een instelling waar de betrekking werd vacant verklaard.

Het affectatiebesluit vermeldt eveneens de omvang van de toegewezen betrekkingen.

§ 2. Wanneer een betrekking samengesteld is uit meerdere deelopdrachten, verspreid over meer dan één schoolraad, raad van bestuur of instelling, wordt na advies van de betrokken schoolraden, raden van bestuur of bij ontstentenis hiervan de instellingshoofden een kandidaat door de centrale raad benoemd.

§ 3. Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie geldt de vaste benoeming binnen dezelfde categorie en binnen eenzelfde soort :

a) voor alle ambten, vakken en specialiteiten waarvoor het betrokken personeelslid het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit ;

b) voor dit ambt, en voor de leraars, dit vak of deze specialiteit waarin het betrokken personeelslid zijn opdracht uitoefent op het ogenblik van de vaste benoeming en waarvoor het vastbenoemd is, indien het personeelslid vastbenoemd wordt met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Artikel 38

Een personeelslid verliest zijn benoeming in een bepaald ambt door een benoeming in een ander ambt binnen de perken van de omvang van de opdracht van het ambt van de nieuwe benoeming.

Hoofdstuk IV

Evaluatie

Artikel 39

§ 1. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de evaluatie van de personeelsleden bedoeld in artikel 2, met uitzondering van de instellingshoofden en de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten. Deze evaluatie is niet van toepassing op tijdelijke personeelsleden.

Deze evaluatie betreft de waarde, de geschiktheid, de prestaties, de verdiensten van het personeelslid en zijn inzet voor het Gemeenschapsonderwijs of de instelling.

§ 2. Onverminderd het laatste lid van het vorig artikel worden de leerkrachten godsdienst geëvalueerd door de instellingshoofden. Deze evaluatie heeft slechts betrekking op de invloed op de opvoeding, houding en voorkomen, taalzuiverheid en verantwoordelijkheidsbesef ; de beoordeling van de beroepsbekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid behoren uitsluitend tot de bevoegdheid van de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten van de onderwezen godsdienst. Deze leerkrachten moeten meewerken aan de realisatie van het pedagogisch project van het gemeenschapsonderwijs en het schoolwerkplan.

§ 3. De Vlaamse Executieve bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging de mogelijkheden van beroep tegen de evaluatie onvoldoende. Het beroep schort de evaluatie op.

Hoofdstuk V

Selectie en bevordering

Artikel 40

Een vacant verklaarde betrekking in een selectie- of bevorderingsambt kan door toelating tot de proeftijd slechts worden toegewezen :

1° indien zij, overeenkomstig de terzake geldende bepalingen, niet bij wege van reffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking terbeschikkinggesteld personeelslid ;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen.

Artikel 41

Vacantverklaring en benoeming is niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is of slechts voor een beperkte duur kan ingericht worden.

Artikel 42

§ 1. De schoolraad of de raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan het hoofd van de instelling deelt onmiddellijk een lijst van de vacante betrekkingen mee aan de centrale raad.

§ 2. Voor de opstelling van deze lijst wordt gesteund op twee criteria :

1° het bestaan van een vacante betrekking in de instelling of in het centrum op 1 februari voorafgaand aan de oproep ; betrekkingen die tussen 1 februari en 1 september zullen vacant worden ten gevolge van de pensionering van de titularis kunnen eveneens vacant worden verklaard ;

2° de waarborg inzake stabiliteit voor de betrekking na 1 januari volgend op de oproep ;

§ 3. Deze lijst wordt als advies overgemaakt aan de centrale raad.

§ 4. De centrale raad legt de lijst vast van de vacante betrekkingen op grond van de in § 2 genoemde criteria na advies van de betrokken schoolraden, raden van bestuur of instellingshoofden in de maand februari na beoordeling van de opportuniteit van de vacantverklaring in functie van het algemeen belang van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 5. De centrale raad richt jaarlijks in de loop van de maand mei een oproep tot de kandidaten voor de toelating in een proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt op grond van de in § 4 bedoelde lijst.

Deze oproep bevat een nauwkeurige beschrijving van de aangeboden betrekkingen, alsmede de vorm en de termijnen waarbinnen de kandidaturen moeten worden ingediend.

Artikel 43

§ 1. De schoolraad of de raad van bestuur van de instelling, waar de betrekking te begeven is, doet een gemotiveerde voordracht van ten hoogste drie kandidaten binnen de termijn vastgesteld door de centrale raad, die beslist over de toelating tot de proeftijd. Bij de motivering moet rekening gehouden worden met het evaluatiedossier van de kandidaten. Het dossier dat wordt voorgelegd aan de centrale raad bevat alle ingediende kandidaturen.

§ 2. Bij voordracht van meer dan één kandidaat, maakt de centrale raad een gemotiveerde keuze. Mits motivering kan de centrale raad de voorgedragen kandidaten afwijzen. In dit geval maakt de centrale raad een gemotiveerde keuze uit alle kandidaten die voldoen aan de voorwaarden van artikel 44. Bij ontstentenis van voordracht beslist de centrale raad op gemotiveerde wijze welke kandidaat, die voldoet aan de voorwaarden van artikel 44, tot de proeftijd wordt toegelaten.

Bij ontstentenis van schoolraad of raad van bestuur, beslist de centrale raad, op gemotiveerd advies van het hoofd van de instelling. In het geval dat het de benoeming betreft van een hoofd van de instelling beslist de centrale raad autonoom.

§ 3. Uit de kandidaten die de in artikel 44 gestelde voorwaarden vervullen, wordt met ingang van 1 januari volgend op de oproep, en in zoverre op deze datum de betrekking nog vacant is, een personeelslid door de centrale raad tot de proeftijd toegelaten in een vacant verklaarde betrekking.

Artikel 44

Wie toegelaten wil worden tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt, dient op het ogenblik van de oproep tot de kandidaten aan de onderstaande voorwaarden te voldoen :

1° in het Gemeenschapsonderwijs in vast verband benoemd zijn, in één van de wervings-, selectie of bevorderingsambten van de betrokken categorie voor tenminste een halve opdracht ; de kandidaten voor een benoeming tot lid van de pedagogische begeleidingsdiensten dienen vastbenoemd te zijn in één van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten voor tenminste een halve opdracht ;

2° houder zijn van het bekwaamheidsbewijs vastgelegd voor dit specifiek selectie- of bevorderingsambt.

3° houder zijn van een specifieke akte van bekwaamheid vastgesteld door de centrale raad ;

4° tijdens de laatste evaluatie geen onvoldoende hebben bekomen ;

5° bij de centrale raad zijn kandidatuur hebben ingediend, met een ter post aangetekend schrijven, in de vorm en binnen de termijn die in de oproep tot de kandidaten werden vastgesteld.

Artikel 45

Benoeming in een selectie- of bevorderingsambt kan enkel geschieden indien de betrekking wordt uitgeoefend in hoofdambt.

Artikel 46

§ 1. De proeftijd moet één volledig en effectief gepresteerd schooljaar omvatten. Gedurende deze proeftijd behoudt het personeelslid zijn aanspraak op de betrekking waarin het geaffecteerd was vóór zijn toelating tot de proeftijd. Gedurende de proeftijd wordt deze betrekking niet vacant verklaard.

§ 2. Tenzij hierover ongunstig advies wordt uitgebracht en onverminderd het bepaalde van artikel 47, § 2, wordt het personeelslid bij het beëindigen van de proeftijd in vast verband benoemd.

De schoolraad, de raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan het hoofd van de pedagogische begeleidingsdiensten is bevoegd om advies uit te brengen.

§ 3. Een bijzondere commissie ingesteld door de centrale raad brengt een gemotiveerd advies uit over het overeenkomstig § 2 uitgebracht ongunstig advies.

De bijzondere commissie wordt samengesteld door de centrale raad en bestaat uit één ambtenaar van niveau 1 van de administratieve diensten van de ARGO, één directeur, één lid van de pedagogische begeleidingsdienst of van de verificatiedienst naargelang het geval van de Autonome Raad en de administrateur-generaal van de administratieve diensten van de Autonome Raad of zijn afgevaardigde die als voorzitter optreedt.

Artikel 47

§ 1. Het in een selectie- of bevorderingsambt vastbenoemd personeelslid wordt door de centrale raad geaffecteerd in de vacante betrekking waarin het zijn proeftijd heeft volbracht.

§ 2. Indien de in § 1 bedoelde betrekking tijdens de proeftijd of op het einde van de proeftijd niet meer kan worden ingericht, dan neemt het personeelslid de in artikel 46, § 1 bedoelde betrekking, waarop het zijn aanspraken heeft behouden, opnieuw op.

Artikel 48

§ 1. Een selectie- of bevorderingsambt kan door de centrale raad waarnemend worden toegewezen :

- a) indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is ;
- b) in een betrekking waarin op grond van artikel 41 geen benoeming mogelijk is ;
- c) in afwachting van een toelating tot de proeftijd die verplicht moet gebeuren binnen de twee jaar vanaf de datum waarop de betrekking vacant is geworden.

Tijdens deze periode blijft het personeelslid titularis van het ambt waarin het vastbenoemd is.

§ 2. Het personeelslid dat waarnemend wordt aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt moet voldoen aan de voorwaarden van artikel 44, 1°, 2°, 3° en 4°.

De centrale raad kan van de voorwaarden vervat in artikel 44, 1° en 3° afwijken, wanneer geen kandidaten voorhanden zijn die deze voorwaarden vervullen.

§ 3. Een waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt is slechts mogelijk na voorafgaande toepassing van de bepaling van artikel 40, 1°.

§ 4. In afwijking van de § 1 en voor een periode van maximum 30 kalenderdagen wordt een lid van het bestuur- en onderwijzend personeel of in voorkomend geval van het technisch personeel waarnemend aangesteld door de schoolraad of raad van bestuur in een selectie- of bevorderingsambt rekening houdende met de voorwaarden van § 2. Wanneer eenzelfde waarnemend aanstelling na een termijn van 30 kalenderdagen wordt verlengd, moet § 1 worden toegepast.

§ 5. Een waarnemend aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 23, a), b), c).

Artikel 49

Elke waarnemend aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt moet schriftelijk worden vastgelegd in overeenstemming met het bepaalde van artikel 18.

Artikel 50

Een personeelslid dat tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt werd toegelaten of waarnemend met de uitoefening ervan belast werd, kan :

- a) vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van zijn aanstelling als waarnemend personeelslid ;
- b) uit het ambt worden verwijderd na toepassing van de procedure zoals vermeld in artikel 51, b).

Het personeelslid dat beroep doet op a) dient, behoudens onderlinge overeenstemming, een vooropzeg van vijftien kalenderdagen te geven.

Artikel 51

Een personeelslid dat werd benoemd in een selectie- of bevorderingsambt kan :

- a) vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt ;
- b) uit het ambt worden verwijderd na :

1° beslissing met 2/3 meerderheid onder de stemgerechtigde leden van de schoolraad of raad van bestuur ;

2° verslag uitgebracht door de bijzondere commissie aan de centrale raad bedoeld in artikel 46, § 3 ;

3° een gemotiveerde eindbeslissing door de centrale raad na het verslag gehoord te hebben van de bijzondere commissie.

Voor de selectie- of bevorderingsambten die niet onder een schoolraad of raad van bestuur ressorteren, wordt op initiatief van de centrale raad, het verslag, vermeld onder b), 2°, aangevuld met een voorstel tot verwijdering, aangenomen bij 2/3 meerderheid van de leden van de bijzondere commissie.

In elke fase van de procedure moet het betrokken personeelslid gehoord worden. Het personeelslid mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Artikel 52

Het vrijwillig ontslag of de verwijdering uit een selectie- of bevorderingsambt overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk is geen tuchtmaatregel. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere administratieve gevolgen van deze maatregel.

Artikel 53

In afwijking op de bepalingen van dit hoofdstuk en zonder dat het zich kandidaat moet stellen, wordt het lid van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel dat vastbenoemd is, en negen jaar dienstanciënniteit telt in de categorie van het administratief, meesters-, vak en dienstpersoneel door de inrichtende macht vastbenoemd in het selectieambt waarop het aanspraak kan maken, zonder dat dit selectieambt vacant is.

Hoofdstuk VI

Overname van onderwijsinstellingen

Artikel 54

§ 1. De personeelsleden van de door de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs overgenomen instellingen die in dienst zijn op het ogenblik van de overname, verkrijgen op hun verzoek van rechtswege de hoedanigheid van personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 2. Personeelsleden die bij de overname een wervingsambt uitoefenen waarvoor zij een weddetoelage genieten toegekend door de Vlaamse Gemeenschap, worden in hun statutaire toestand, ofwel als tijdelijk personeelslid ofwel als vastbenoemd personeelslid behouden.

§ 3. Personeelsleden die bij de overname een selectie- of bevorderingsambt uitoefenen, kunnen door de schoolraad of de raad van bestuur tot de proeftijd toegelaten worden. Zij moeten voldoen aan de voorwaarden van artikel 17, met uitzondering van 7° en bovendien aan de voorwaarden van artikel 44, met uitzondering van 4°. Toelating tot de proeftijd kan slechts na toepassing van artikel 40.

De gemotiveerde beslissing van de schoolraad moet opgenomen worden in het akkoord van overdracht.

§ 4. De diensten voor de overname gepresteerd in de categorie van het ambt dat werd uitgeoefend op het ogenblik van de overname en in het onderwijs dat werd georganiseerd door de inrichtende overheid die het bestuur waarnam over de door de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs overgenomen instelling, worden gelijkgesteld met de diensten die in de overeenstemmende categorie als personeelslid van het Gemeenschapsonderwijs gepresteerd werden.

Hoofdstuk VII

Maatregelen van orde

Artikel 55

Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk en het in de artikelen 56 en 57 bedoelde besluit, verloopt de procedure inzake maatregelen van orde overeenkomstig het door de centrale raad opgesteld reglement. De maatregelen van orde zijn niet van toepassing op tijdelijke personeelsleden.

Afdeling 1

Overplaatsing in het belang van de dienst

Artikel 56

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de overplaatsing in het belang van de dienst, met dien verstande dat :

1° deze maatregel geen tuchtmaatregel is ;

2° deze maatregel slechts kan worden toegepast nadat is vastgesteld dat de minimale verstandhouding die voor de goede werking van de dienst of van het onderwijs nodig is, blijvend gestoord is ;

3° de beslissing genomen wordt door de centrale raad ;

4° de rechten van verdediging gegarandeerd worden.

Afdeling 2

Preventieve schorsing

Artikel 57

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de preventieve schorsing.

De preventieve schorsing is enkel mogelijk indien het belang van het onderwijs of van de dienst zulks vereist. De preventieve schorsing is een administratieve maatregel uitgesproken door de centrale raad en mag behoudens bij strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, niet meer dan één jaar bedragen.

De wedde van het preventief geschorste personeelslid kan maximaal worden gehalveerd. Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

Hoofdstuk VIII

Tuchtregeling

Afdeling 1

Tuchtstraffen

Artikel 58

§ 1. In geval van tekortkoming aan de plichten, vervat in hoofdstuk II kunnen de vastbenoemde personeelsleden één der volgende sancties oplopen :

1° de blaam ;

2° de afhouding op de wedde ;

3° de schorsing bij tuchtmaatregel ;

4° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel ;

5° de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling voor het personeelslid dat vastbenoemd is in een wervingsambt en de terugzetting in rang voor het personeelslid dat vastbenoemd is in een selectie- of bevorderingsambt ;

6° de afdanking.

Betreft het een godsdienstleerkracht dan kan de tuchtstraf enkel geschieden op voordracht of met de instemming van het hoofd van de betrokken eredienst.

§ 2. Een tuchtmaatregel is definitief ofwel na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 70, ofwel nadat de raad van beroep, na uitputting van de procedure voorzien in afdeling 3 een definitieve beslissing heeft genomen.

Artikel 59

§ 1. De blaam wordt voorgesteld door het instellingshoofd en uitgesproken door de schoolraad of raad van bestuur. Het personeelslid kan bij deze blaam een verweerschrift voegen. Bij ontstentenis hiervan, wordt de blaam uitgesproken door het hoofd van de instelling.

§ 2. De andere tuchtstraffen worden voorgesteld door de schoolraad of raad van bestuur en uitgesproken door de raad van beroep.

§ 3. Voor de instellingen en de centra die niet ressorteren onder een schoolraad of raad van bestuur worden de tuchtstraffen voorgesteld door het hoofd van de instelling en uitgesproken door de raad van beroep.

§ 4. Voor de hoofden van de instellingen worden de tuchtstraffen uitgesproken door de raad van beroep op voorstel van de schoolraad, raad van bestuur of centrale raad.

§ 5. Voor de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten worden de tuchtstraffen uitgesproken door de raad van beroep en voorgesteld door het hoofd van de pedagogische begeleidingsdiensten.

Artikel 60

De afhouding op de wedde mag niet worden uitgesproken voor minder dan één maand en mag niet meer dan twaalf maanden bedragen. De afhouding mag niet méér bedragen dan één vijfde van de activiteitswedde die het personeelslid het laatst genoot vóór de tuchtspraak.

Artikel 61

De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd doch blijft in de administratieve stand waarin het zich bevond op de dag vóór de tuchtschorsing. De tuchtschorsing heeft de halvering van de laatste activiteitswedde voor gevolg.

Artikel 62

De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar bedragen en mag de twee jaar niet overschrijden.

Het personeelslid geniet een wachtgeld dat gelijk is aan de helft van de activiteitswedde die het laatst genoot vóór de tuchtspraak.

Artikel 63

De afhouding op of de halvering van de wedde zoals bedoeld in de artikelen 60, 61 en 62 mag niet voor gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid verminderd wordt tot een bedrag lager dan het netto belastbaar bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid van werknemers.

Artikel 64

§ 1. Bij de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling blijft het personeelslid in de betrekking welke het als vastbenoemde bekleedde de dag voorafgaand aan de tuchtspraak en behoort het personeelslid tot de groep bedoeld in artikel 21, § 1, 1° en is de betrekking die hij bekleedt vrij van de verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling.

Gedurende een periode van twee volledige schooljaren te rekenen vanaf de tuchtspraak kunnen de bevoegde bestuursorganen van de ARGO voor dit personeelslid weigeren een vaste benoeming op te stellen in om het even welke personeelscategorie. Het artikel 23, § 1, e) is niet van toepassing op deze personeelsleden.

§ 2. De terugzetting in rang heeft tot gevolg dat de weddeschaal wordt toegekend die verbonden is aan het ambt dat definitief wordt toegewezen door de terugzetting in rang.

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere gevolgen van deze sanctie.

Artikel 65

In geval van afdanking bij tuchtmaatregel wordt het personeelslid definitief uit zijn ambt verwijderd. Er wordt een vooropzeg toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om te kunnen genieten van de sociale zekerheid en werkloosheids-

uitkeringen. Tijdens deze vooropzeg wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijke te zijn aangeworven en wordt door de centrale raad tewerkgesteld.

Tijdens de vooropzeg geniet het personeelslid de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarvoor het vastbenoemd was. Deze wedde is onderhevig aan de afhoudingen die worden toegepast op de wedde van een tijdelijk personeelslid. Het personeelslid kan vrijwillig afzien van het vervullen van de vooropzegperiode of van een gedeelte ervan.

Gedurende deze periode kan het personeelslid door de centrale raad met een opdracht worden belast en kan het voor zijn opdracht volume worden vervangen.

Artikel 66

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de uitoefening van de tuchtmacht, alsmede de toepasselijke procedure. Behoudens bij ontslag kan een tuchtuitspraak geen uitwerking hebben over een periode voor de tuchtuitspraak. Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

Afdeling 2

Doorhaling der tuchtstraffen

Artikel 67

§ 1. De doorhaling van de tuchtstraf gebeurt van rechtswege na een periode waarvan de duur is vastgesteld op :

- één jaar voor de blaam,
- drie jaar voor de afhouding op de wedde,
- vijf jaar voor de tuchtschorsing,
- zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.

De periode loopt vanaf de datum van de tuchtuitspraak.

§ 2. Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf, heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden inzonderheid bij de aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt, noch bij de toekenning van de evaluatie die wordt uitgebracht na de doorhaling. De doorgehaalde tuchtstraf wordt uit het personeelsdossier verwijderd.

Afdeling 3

De Raad Van Beroep

Artikel 68

Er wordt een raad van beroep ingesteld ten behoeve van het personeel waarop dit besluit van toepassing is.

Artikel 69

§ 1. De raad van beroep is samengesteld uit :

1° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters, magistraten of emeritus-magistraten, aangesteld door de Executieve ;

2° twee leden aangeduid door de voorzitter van de raad van beroep onder de leden bedoeld in § 2, overeenkomstig de door de Vlaamse Executieve bepaalde modaliteiten ;

3° een vaste secretaris, en een plaatsvervangende secretaris, door de centrale raad van de ARGO aangewezen onder de ambtenaren van niveau 1 van haar administratieve diensten. Een secretaris is belast met het opstellen van het verslag over de zaak.

§ 2. Voor de aanwijzing van de leden bedoeld in § 1, 2° duidt de Vlaamse Executieve voor respectievelijk het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het hoger onderwijs, het buitengewoon onderwijs, de psyche-medisch-sociale centra en de categorie van het administratief-, meesters-, vak- en dienstpersoneel telkens acht leden aan, waarvan telkens vier titularis van een wervings- of selectieambt en telkens vier titularis van een bevorderingsambt. Voor de categorie van het administratief-, meesters-, vak en dienstpersoneel worden vier leden titularis van een wervingsambt en vier leden titularis van een selectieambt aangeduid. Deze leden zijn vastbenoemde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs.

De voorzitter duidt, overeenkomstig de door de Vlaamse Executieve bepaalde modaliteiten, de leden aan die in elk individueel dossier zullen zetelen.

De Vlaamse Executieve bepaalt de vergoedingen waarop de Voorzitter en de plaatsvervangende Voorzitter recht hebben.

Artikel 70

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de uitoefening van het mandaat in de raad van beroep, de procedure en de mogelijkheden tot wraking.

Dit besluit houdt rekening met een termijn van vijftien kalenderdagen voor het instellen van het beroep. Behalve bij afdanking schort het beroep de tuchtmaatregel niet op.

Hoofdstuk IX

Administratieve standen

Afdeling 1

Algemene bepalingen

Artikel 71

De administratieve standen waarin de personeelsleden zich geheel of gedeeltelijk kunnen bevinden zijn :

- dienstactiviteit,
- non-activiteit,
- terbeschikkingstelling.

Artikel 72

Een personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in dienstactiviteit te bevinden, behoudens een uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van een orgaan van de ARGO in een andere administratieve stand plaatst.

Afdeling 2

Dienstactiviteit

Artikel 73

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in actieve dienst recht op een wedde en op verhoging tot hogere wedde en kan zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt.

Artikel 74

Het personeelslid bekomt onder de door de Vlaamse Executieve te bepalen voorwaarden, verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit.

In afwachting van de uitvaardiging door de Executieve van deze verlofstelsels blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van onderhavig decreet geldende wettelijke of reglementaire verlofstelsels van toepassing.

Afdeling 3

Non-activiteit

Artikel 75

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op wedde.

Het kan alleen onder de door de Executieve gestelde voorwaarden aanspraak doen gelden op verhoging in een wedde en op een selectie- of bevorderingsambt.

Artikel 76

Niemand kan volledig in de stand non-activiteit gesteld of gehouden worden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

Artikel 77

Onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden is het personeelslid in de stand non-activiteit :

a) wanneer hij in vreedstijd sommige militaire prestaties vervult of voor de civiele bescherming of voor taken van openbaar nut wordt aangewezen op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980 ;

b) wanneer het een afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen wordt toegestaan ;

c) wanneer het afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid uit te oefenen. In dit geval is het personeelslid in non-activiteit voor de niet uitgeoefende prestaties.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van onderhavig decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

Artikel 78

Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit, onverminderd de tuchtstraf die eraan kan worden verbonden

Tijdens de periodes van ongewettigde afwezigheid kan het personeelslid zijn aanspraak op bevordering tot een hogere wedde en op een selectie- of bevorderingsambt niet doen gelden.

Afdeling 4

Terbeschikkingstelling

Artikel 79

Het personeelslid kan onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden, zonder opzegging, ter beschikking worden gesteld

- a) wegens ontstentenis van betrekking ;
- b) wegens bijzondere opdracht ;
- c) wegens ziekte of gebrekkigheid ;
- d) wegens persoonlijke aangelegenheden ;

- e) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ;
- f) bij tuchtmaatregel ;
- g) wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van onderhavig decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

Een overeenkomstig a), b), en c) ter beschikking gesteld personeelslid kan zijn aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt doen gelden.

Artikel 80

§ 1. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

§ 2. Het bepaalde van de vorige paragraaf is niet van toepassing op de personeelsleden :

1. die terbeschikking gesteld werden wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking ;

2. de directeurs van een kleuter- of lagere- of basisschool, de onderwijzers, de leermeesters niet confessionele zedenleer, de leermeesters godsdienst, de leermeesters lichamelijke opvoeding en de bijzondere leermeesters die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking bij toepassing van de wettelijke bepalingen tot opheffing van de vierde graden of van artikel 22, littera a en c, van de gecoördineerde wetten op het lager onderwijs, of nog van de bepalingen van het Koninklijk Besluit houdende de eerste maatregelen tot rationalisatie van het gewoon lager onderwijs, van toepassing vanaf het schooljaar 1975-1976 ;

3. de personeelsleden die terbeschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en op wie de bepalingen toepasselijk zijn van

— artikel 22 van het Koninklijk Besluit nr. 49 van 21 juni 1985 betreffende de oprichtings-, behouds- en splitsingsnormen en de berekening van het urenkrediet van het secundair onderwijs van het type 1 en betreffende de fusie van instellingen en bepaalde personeelsbetrekkingen van de instellingen voor secundair onderwijs met volledig leerplan van type 1 en type II.

— artikel 39 van het Koninklijk Besluit nr. 439 van 11 augustus houdende rationalisatie en programmatie van het buitengewoon onderwijs ;

— artikel 25 van het Koninklijk Besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type ;

— artikel 16 van het Koninklijk Besluit nr. 461 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het onderwijs voor sociale promotie ;

- artikel 14 van het Koninklijk Besluit nr. 541 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het aanvullend secundair beroepsonderwijs.

Artikel 81

Een wachtveld, vastgesteld binnen de normen bepaald door de Executieve, kan worden verleend aan de personeelsleden ter beschikking gesteld overeenkomstig artikel 79, a), b), c), e), f) en g.

Dit wachtgeld, de toelagen en de vergoedingen die eventueel aan deze personeelsleden worden toegekend zijn onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in dienstactiviteit.

Artikel 82

Elk bij toepassing van artikel 79, a) ter beschikking gesteld personeelslid blijft ter beschikking van de centrale raad.

Onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden wordt op een ter beschikking gesteld personeelslid een beroep gedaan worden voor reffectatie en voor wedertewerksstelling of voor iedere andere opdracht in het belang van het onderwijs. Gedurende deze periode is het personeelslid in dienstactiviteit en heeft het recht op het vakantieverlof dat evenredig in verhouding staat met de periode van aanstelling.

Hoofdstuk X

Definitieve ambtsneerlegging

Artikel 83

Onverminderd de bepalingen van artikel 23 in verband met de beëindiging van de tijdelijke aanstelling worden de tijdelijk aangestelde en de vastbenoemde personeelsleden tenzij anders bepaald ambtshalve en zonder opzegging uit hun ambt ontslagen :

1° indien zij niet meer voldoen aan de volgende voorwaarden :

a) onderdaan van een Lid-Staat van de Europese Gemeenschap zijn, behoudens door de Gemeenschapsminister van Onderwijs te verlenen vrijstelling ;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten ;

c) de dienstplichtwetten ;

2° indien zij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige redenen hun dienst niet hervatten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan 10 kalenderdagen afwezig blijven, behoudens overmacht ;

3° indien zij zonder geldige redenen hun betrekking verlaten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijven ;

4° indien zij zich bevinden in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten, de ambtsneerlegging ten gevolge heeft ;

5° indien is vastgesteld dat zij wegens een overeenkomstig de wet, het decreet of een reglement, erkende blijvende arbeidsongeschiktheid niet meer in staat zijn hun ambt naar behoren te vervullen ;

6° indien zij na terugroeping in actieve dienst, ondermeer van reffectatie of wedertewerksstelling zonder gegronde redenen weigeren de door een orgaan van de ARGO overheid aangewezen betrekking te bekleden ;

7° vanaf het ogenblik waarop hun onregelmatige vaste benoeming of tijdelijke aanstelling wordt ingetrokken. In dat geval behoudt het personeelslid evenwel de rechten verbonden aan zijn voorafgaande toestand ;

8° vanaf het ogenblik van de benoeming in vast verband in een voltijdse betrekking buiten het Gemeenschapsonderwijs ;

9° vanaf het ogenblik waarop het hoofd van de betrokken eredienst een einde stelt aan de opdracht van de godsdienstleraar. Indien het een vastbenoemd personeelslid betreft wordt hem een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om te kunnen genieten van de sociale zekerheid en werkloosheidsuitkeringen. Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijke te zijn aangeworven.

Tijdens de opzeggingstermijn geniet het personeelslid de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarvoor het vastbenoemd was. Deze wedde is onderhevig aan de afhoudingen die worden toegepast op de wedde van een tijdelijk personeelslid. Het personeelslid kan vrijwillig afzien van het vervullen van de opzeggingstermijn of van een gedeelte ervan. Gedurende de opzeggingstermijn kan het personeelslid, door de centrale raad met een opdracht worden belast en bekomt de betrokken onderwijsinstelling een uitbreiding van zijn toegekende lesuren, lestijden of uren-leerkracht, noodzakelijk voor de vervanging van dit personeelslid.

10° indien zij gedurende twee opeenvolgende schooljaren onvoldoende hebben bekomen bij een evaluatie. Deze periode wordt opgeschort wanneer het personeelslid geen diensten presteert in het ambt waarvoor de onvoldoende is toegekend. Een beoordeling onvoldoende die overeenkomstig hoofdstuk VIII in behandeling is bij de Raad van beroep heeft slechts gevolgen vanaf de datum van de eindbeslissing van de Raad van Beroep.

Er wordt een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om te kunnen genieten van de sociale zekerheid en werkloosheidsuitkeringen. Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijke te zijn aangeworven.

Tijdens de opzeggingstermijn geniet het personeelslid de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarvoor het vastbenoemd was. Deze wedde is onderhevig aan de afhoudingen die worden toegepast op de wedde van een tijdelijk personeelslid. Het personeelslid kan vrijwillig afzien van het vervullen van de opzeggingstermijn of van een gedeelte ervan. Gedurende de opzeggingstermijn kan het personeelslid met een andere opdracht worden belast en kan het betrokken personeelslid voor zijn opdrachtvolume worden vervangen.

Gedurende deze periode kan het personeelslid door de centrale raad met een opdracht worden belast en bekomt de betrokken onderwijsinstelling een uitbreiding van zijn toegekende lesuren, lestijden of uren-leerkracht, noodzakelijk voor de vervanging van dit personeelslid.

Artikel 84

De centrale raad brengt de gemotiveerde beslissing tot ambtshalve ontslag overeenkomstig artikel 83 ter kennis van de belanghebbende bij een ter post aangetekende brief. Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan de hiërarchische overste waaronder hij ressorteerde.

Artikel 85

Voor de vastbenoemde personeelsleden geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging :

1° het vrijwillig ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten met inachtnaam van een opzeggingstermijn van ten minste vijftien kalenderdagen ;

2° de inruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens ;

3° de afdanking als gevolg van een tuchtmaatregel.

Artikel 86

Alle in strijd met dit decreet genomen rechtshandelingen kunnen door het bestuursorgaan dat de initiële beslissing heeft genomen worden vernietigd binnen een termijn van één jaar. Deze termijn neemt een aanvang de dag waarop de onrechtmatige rechtshandeling tot stand is gekomen.

Hoofdstuk XI

Slot-, opheffings- en overgangsbepalingen

Artikel 87

Het bevorderingsbrevet en het laureaatschap voor inspectie dat door de personeelsleden werd behaald overeenkomstig de voor het van kracht worden van onderhavig decreet bestaande bepalingen wordt gelijkgesteld met de akte van bekwaamheid bedoeld in artikel 44, 3°.

Artikel 88

§ 1. In afwijking op artikel 21, § 1, het derde lid uitgezonderd en voor een periode tot en met het schooljaar 2000-2001 hebben de personeelsleden die op 1 januari 1991, 720 dagen dienstanciënniteit hebben in het Gemeenschapsonderwijs en daarenboven tien kandidaturen hebben ingediend, voorrang op een tijdelijke aanstelling op de groepen bedoeld in artikel 21, § 1, 1° en 2°.

Verliezen definitief dit voorrangrecht de personeelsleden die :

— in de loop van een schooljaar ontslagen werden bij toepassing van artikel 24 en 26 ;

— die bij de aanvang van een schooljaar na toepassing van artikel 23, § 2, niet opnieuw worden aangesteld.

Een personeelslid dat werd aangesteld bij toepassing van artikel 21, § 1, 1^o kan het schooljaar daarop niet worden verdrongen door de toepassing van de hiervoor beschreven voorrang.

§ 2. De personeelsleden die op 30 juni 1990 op basis van de voor het van kracht worden van dit decreet geldende reglementaire bepalingen een dienstanciënniteit in het Gemeenschapsonderwijs van 960 dagen hebben verworven, worden voor de toepassing van de voorrangsregeling bij tijdelijke aanstelling ondergebracht in de groep bedoeld in artikel 21, § 1, 1^o. Deze paragraaf wordt opgeheven op 30 juni 1995.

Artikel 89

De diensten gepresteerd in het kader van de, voor het van kracht worden van dit decreet bestaande reglementaire bepalingen komen in aanmerking voor de toepassing van artikel 4.

Artikel 90

Onverminderd de voorwaarde van artikel 35 en in afwijking op artikel 36 en tot en met het schooljaar 2000-2001 hebben de personeelsleden die op 1 januari 1991 tien kandidaturen voor een tijdelijke aanstelling hebben ingediend voorrang op een vaste benoeming op de personeelsleden die deze voorwaarde niet vervullen.

De lokale schoolraad, raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd kan bij de voordracht voor een vaste benoeming hiervan enkel afwijken bij gemotiveerde beslissing. De motieven hiervoor dienen betrekking te hebben op het personeelslid dat wordt afgewezen en niet op het personeelslid dat in de plaats wordt voorgedragen.

De centrale raad moet dit voorgedragen personeelslid benoemen.

Artikel 91

In afwijking op de artikelen 30, 32, 43, 44, 45 en 46 kan de centrale raad jaarlijks zeven mutaties, waarvan bij voorrang twee mutaties in bevorderingsambten, toestaan aan de vastbenoemde personeelsleden in wervings-, selectie- of bevorderingsambten.

Deze mutaties moeten gemotiveerd zijn op basis van familiale of sociale redenen.

Artikel 92

In afwijking op de artikelen 30, 32, 43, 44, 45 en 46 hebben de personeelsleden titularis van een wervings- en selectieambt, na het van kracht worden van dit besluit nog recht op één mutatie gedurende het verdere verloop van hun loopbaan. Deze bepaling is enkel van toepassing op de personeelsleden die op 1 januari 1991 vastbenoemd zijn.

Artikel 93

De Vlaamse Executieve kan bijzondere maatregelen treffen inzake mutatie ten behoeve van de personeelsleden die fungeren in de Bondsrepubliek Duisland.

Artikel 94

Teneinde de overgang te verzekeren tussen het voor dit decreet van toepassing zijnde stelsel en het stelsel zoals vastgesteld door dit decreet worden de leden van het administratief personeel op hun verzoek op 1 april 1991 benoemd als er op die datum een totaal van 720 dagen dienstanciënniteit in het Gemeenschapsonderwijs hebben, in het betrokken ambt van het administratief personeel. Dit in hoofdambt en in een betrekking

die vrij is van de verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling. De betrokkenen moeten lichamelijk geschikt zijn zoals vastgesteld in de terzake geldende reglementaire bepalingen.

Artikel 95

De tuchtprocedure die werden ingezet overeenkomstig de voor het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke reglementaire bepalingen worden opnieuw gestart overeenkomstig de bepalingen van voorliggend decreet.

Artikel 96

De diensten gepresteerd door de personeelsleden in de semi-internaten en in de opvangcentra vóór het van kracht worden van dit decreet komen in aanmerking voor de in artikel 4 bedoelde anciënniteit.

Artikel 97

§ 1. Onverminderd het bepaalde in § 2, en teneinde de overgang te verzekeren tussen het voor dit decreet van kracht zijnde stelsel en het stelsel zoals vastgesteld door dit decreet, kan de Vlaamse Executieve op een door haar te bepalen datum de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut van de personeelsleden van het Rijksonderwijs, zoals gewijzigd alsmede de ter uitvoering van deze wet genomen besluiten geheel of gedeeltelijk opheffen.

§ 2. worden opgeheven :

1° het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van de administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs met uitzondering van de bijlagen 1 en 2 die worden opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum ;

2° het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede de internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, met uitzondering van wat betreft het personeel van de onderwijsinstellingen van het hoger onderwijs van het lange type van de onderwijsinstelling van de tweede en derde graad en de personeelsleden van de inspectiediensten bedoeld in artikel 70, § 2 van het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de autonome raad van het Gemeenschapsonderwijs. Voor deze laatste twee groepen van personeelsleden bepaalt de Vlaamse Executieve de datum waarop het hiervoor bedoelde besluit wordt opgegeven.

3° het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de Rijks-psyche-medisch-sociale centra, van de gespecialiseerde Rijks-psyche-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiediensten belast met het toezicht op de psyche-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra, met uitzondering van de artikelen 2, 16, 71 en 198 die worden opgeheven op een datum die de Vlaamse Executieve zal bepalen ;

4° het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke en protestantse godsdienst der inrichtingen voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst en normaalonderwijs van de Staat.

Artikel 98

In afwachting dat er een statuut voor de personeelsleden van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type wordt uitgevaardigd zijn de bepalingen van dit decreet van toepassing op de leden van het administratief-, meester-, vak- en dienstpersoneel van deze onderwijsinstellingen.

Artikel 99

Op het ogenblik dat in uitvoering van het artikel 16, § 2, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, de onderwijsinstellingen van het hoger kunstonderwijs worden ingedeeld onder het hoger onderwijs van het lange type en op het ogenblik dat de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van deze onderwijsinstellingen van kracht wordt, worden deze onderwijsinstellingen en hun personeelsleden onttrokken aan het toepassingsgebied van dit decreet.

Artikel 100

Artikel 35 van het Koninklijk Besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend **hulpper-**soneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen wordt geschorst vanaf 1 april 1990.

Artikel 101

Dit artikel treedt in werking op 1 januari 1991 met uitzondering van het artikel 100 dat in werking treedt op 1 april 1990 en samen opgeheven wordt met het besluit bedoeld in artikel 97, § 2, 2°.

Gegeven te Brussel op . . .

De Voorzitter van de Vlaamse Executieve,

G. GEENS

De Gemeenschapsminister van Onderwijs,

D. COENS

**ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
VAN VLAANDEREN**

STANDPUNT BETREFFENDE :

- **HET **ONTWERP VAN DECREET TOT VASTSTELLING VAN HET ADMINISTRATIEF STATUUT VAN DE PERSONEELSLEDEN VAN DE ONDERWIJSINSTELLINGEN EN DE PSYCHO-MEDISCHE-SOCIALE CENTRA EN DE PEDAGOGISCHE BEGELEIDINGSDIENSTEN INGERICHT DOOR DE AUTONOME RAAD VOOR HET GEMEENSCHAPSONDERWIJS"**
- **HET "ONTWERP VAN DECREET BETREFFENDE DE RECHTSTOESTAND VAN SOMMIGE PERSONEELSLEDEN IN HET GESUBSIDIEERD ONDERWIJS EN DE GESUBSIDIEERDE PSYCHO-MEDISCHE-SOCIALE CENTRA"**

De Raad heeft zich op zijn bijeenkomst van 12 december 1990 beraden over voornoemde ontwerp-decreten m.b.t. de rechtspositie van het personeel in het **gemeenschaps-** respectievelijk het gesubsidieerd onderwijs.

Hierbij werd, in eerste instantie en in essentie, ingegaan op enerzijds de rechtspositie als zodanig van het personeel, in het raam waarvan bijzondere aandacht werd besteed aan de rechtszekerheid ervan resp. de feitelijke invulling van het gelijkheidsbeginsel zoals ingeschreven in artikel 17 § 4 van de G.W. en anderzijds op de imperatieven in hoofd van de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs. De bedenkingen van de Raad terzake worden samengevat onder de hoofding "Globale beoordeling".

In een tweede punt wenst de Raad artikelsgewijze een aantal opmerkingen te formuleren.

1. Globale beoordeling

1.1. De rechtspositie van het personeel zoals geregeld in voornoemde ontwerpdecreten

Een van de verdiensten van voornoemde ontwerp-decreten betreft het feit dat hiermede tegemoetgekomen wordt aan de noodzaak tot meer duidelijkheid, eenvoud en rechtszekerheid in de betrekkingen tussen de diverse inrichtende machten en hun personeelsleden.

Met de oprichting van paritaire comités in het vrij gesubsidieerd onderwijs wordt meteen verder gewerkt aan de uitbouw per gemeenschap van de overleg- en onderhandeliingsstructuren inzake onderwijs.

Tevens neemt de Raad akte van een aantal punctuele concreet tastbare verbeteringen van de rechtspositie van het personeel. Zo kan o.m. verwezen worden naar art. 18 van het ontwerp-decreet voor het gesubsidieerd onderwijs waarin uitdrukkelijk voorzien wordt in vrijwarende bepalingen m.b.t. de bescherming van het privé-leven en naar art. 66 eerste lid in fine resp. art. 83, 10°, lid 2 van het ontwerp-decreet voor het gesubsidieerd onderwijs respectievelijk van dit voor het personeel van de ARGO waarin bepaald wordt dat, in geval van ontslag bij wijze van tuchtmaatregel aan het personeelslid een opzeggingstermijn wordt toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om te kunnen genieten van de voorzieningen van de sociale zekerheid.

Dit alles neemt niet weg dat, met het oog op de verbetering van het statuut in het algemeen van het personeel, de minimalisering van de rechtsonzekerheid en het wegwerken van bepaalde ongelijkheden op statutair vlak tussen het personeel van de diverse netten, voorliggende ontwerp-teksten nog verder moeten worden aangepast en bijgewerkt.

In dit opzicht kan onder meer verwezen worden naar :

a) wat het toepassingsgebied van voorliggende ontwerp-decreten betreft :

de minder duidelijke omschrijving ervan in het ontwerp-decreet betreffende het ARGO-personeel (art. 2) in vergelijking tot het ontwerp-decreet betreffende het personeel in het gesubsidieerd onderwijs (art. 4).

- de uitsluiting uit het toepassingsgebied van het personeel in het hoger onderwijs van het lange type, m.b.t. hetwelk nog een afzonderlijke regeling dient te worden getroffen.
Het lijkt aangewezen, in afwachting van deze regeling, de bepalingen van voorliggende ontwerp-decreten tijdelijk van toepassing te maken op **het** administratief, meester-, vak- en dienstpersoneel in het hoger onderwijs van het lange type.
 - het feit dat, in tegenstelling tot de personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdiensten in het gemeenschapsonderwijs wiens rechtspositie in voorliggende teksten wel wordt geregeld en vastgelegd, dit niet het geval is voor het betrokken personeel in het gesubsidieerd onderwijs.
- b) de in art. 86 van het ontwerp-decreet betreffende het ARGO-personeel voorziene termijn voor de vernietiging van de in strijd met het ontwerp-decreet genomen rechtshandelingen
Dit artikel bepaalt dat dergelijke rechtshandelingen door het bestuursorgaan dat de initiële beslissing heeft genomen kan vernietigd worden binnen een termijn van één jaar, vanaf de dag van de tot standkoming ervan.
- c) de beknottina van de mutatie-moeiikheden in het gemeenschapsonderwijs zoals deze tot uiting komt in de artikelen 91 en 92 van het ontwerp-decreet.
- d) de feiteiijke invuiiina van het aeiiikheidsbeainsei zoals ingeschreven in artikel 17, § 4 van de G.W.

Art. 39, § 3 van het ontwerp-decreet m.b.t. de rechtstoestand van sommige personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psyche-medische sociale centra bepaalt dat voor **het** bevorderingsambt van werkplaatsleider in het gesubsidieerd vrij onderwijs, in tegenstelling tot de regeling voor het officieel gesubsidieerd onderwijs en voor het gemeenschapsonderwijs, niet moet voldaan worden aan de voorwaarde bepaald in art. 39, § 1 ("in vast verband benoemd zijn, voor tenminste een halve opdracht, in één van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten van de betrokken categorie").

In hetzelfde ontwerp-decreet is geen sprake van een regeling van de rechtspositie van het personeel bij overname van de onderwijsinstelling daar waar dit wel het geval is in het ontwerp-decreet ~~op~~ het ARGO-personeel (nl. hoofdstuk VI).

De Raad is van oordeel dat ~~de~~ hierboven geciteerde verschillen in rechtspositie naar gelang het onderwijsnet waartoe het personeelslid behoort geenszins **kunnen** worden gemotiveerd vanuit objectieve verschillen tussen de netten.

1.2. *De continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs*

Het hoeft geen betoog dat de continuïteit van het onderwijs resp. de kwaliteit ervan elementen vormen waarmede rekening moet worden gehouden bij het bepalen van de statutaire positie van het personeel. Het is evenwel evenzeer zo dat de motivatie en het engagement van het personeel in belangrijke mate gedetermineerd worden door hun statutaire positie resp. hun concrete werkomstandigheden.

is het duidelijk dat de ontwikkelingen in het onderwijs een invloed hebben op de samenleving dan is het evenzeer zo dat het onderwijs rekening moet houden met de ontwikkelingen zowel in de samenleving als geheel als in het bedrijfsleven. Slechts op deze manier kan het onderwijs zijn **kwaliteit** opvoeren en derhalve zijn maatschappelijke dienstbaarheid optimaliseren.

Het wil de Raad voorkomen dat bij de uittekening van voorliggende statuten hiermede nog steeds te weinig rekening wordt gehouden. Bedoeld wordt meer concreet dat bij de conceptie ervan nog steeds teveel wordt uitgegaan van de huidige situatie • althans in het secundair **onderwijs** - waarbij men een betrekking heeft ofwel in het onderwijs ofwel buiten het onderwijs, en dit voor zijn ganse loopbaan, met het gevolg ~~dat~~ (nagenoeg) geen aandacht wordt geschonken aan de in- en uitstapmogelijkheden in het **onderwijs**.

De Raad dringt er in dit verband op aan dat zou worden nagedacht over de combi-banen en een herziening in gunstige zin van de cumuïbeperving (met behoud van de pecuniaire verworvenheden) zou worden gerealiseerd.

- In de artikelen 20 resp. 21, van het ontwerp-decreet m.b.t. het ARGO-personeel worden de principes vastgelegd voor de tijdelijke aanstelling van personeelsleden resp. de hierbij in acht te nemen voorrangsregelen bepaald. In art. 88 wordt tot en met het schooljaar 2000-2001 voor personeelsleden die aan bepaalde criteria voldoen, bij wijze van overgangsmaatregel, afgeweken van de in art. 21 (voor hen minder gunstige) bepaalde voorrangsregelen.
Vanuit de bezorgdheid voor de **continuïteit** van het onderwijs en het engagement van de personeelsleden is de Raad van oordeel dat het aangewezen is de in art. 88 voorziene **overgangsregeling** een organiek karakter te geven.

2. *Artikelsgewijze opmerkingen*

- M.b.t. het ontwerp-decreet houdende **regeling** van de rechtspositie van het personeel uit het Gemeenschapsonderwijs.

Blijkens de libellering van art. 69, § 2 hebben de syndicale afgevaardigden, in tegenstelling tot wat tot op heden het geval is, qualitate qua, geen zitting meer in de Raad van Beroep. De Raad is van oordeel dat het aangewezen is dat de met het oog op de belangenverdediging van het personeel opgerichte structuren hun taak terzake in de Raad van Beroep zouden kunnen blijven behartigen.

- M.b.t. het ontwerp-decreet houdende de regeling van de **rechtspositie van het gesubsidieerd onderwijs**.

- ° In art. 69 van voorliggend ontwerp wordt overgegaan tot de oprichting van vier kamers van beroep nl., per net, een kamer voor het onderwijs alszodanig en een kamer voor de psyche-medische-sociale centra.

De Raad is van oordeel dat het, met het oog op de vereenvoudiging van de structuren resp. de gelijklopendheid van de jurisprudentie het aangewezen zou zijn per onderwijsnet slechts **één** kamer van beroep op te richten.

- ° art. 80 geeft uitsluitend nopens het statuut dat op het personeel van de onderwijsinstellingen van het hoger kunstonderwijs van toepassing zal zijn vanaf het ogenblik dat deze instellingen ressorteren onder het hoger onderwijs van het lange type (op dat ogenblik zullen deze personeelsleden niet meer vallen onder toepassing van onderhavig ontwerp-decreet doch wel onder het statuut dat geldt voor het personeel uit het hoger onderwijs van het lange type). .
Er dient op gewezen te worden dat de verwijzing naar art. 16, § 2 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs niet terzake is, gelet op het feit dat voornoemd artikel alleen de organisatie van het hoger kunstonderwijs regelt en niet het statuut van het personeel uit het hoger kunstonderwijs.
- Tenslotte vraagt de Raad zich af waarom in het ontwerp-decreet m.b.t. ARGO-personeel gesproken wordt van een “Raad van Beroep” en in het ontwerp-decreet m.b.t. het gesubsidieerd personeel daarentegen de term “kamer van beroep” wordt gehanteerd.

Brussel, 12 december 1990.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

KONINKRIJK BELGIE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 28 november 1990 door de Gemeenschapsminister van Onderwijs verzocht hem van advies te dienen over een voorontwerp van decreet "**tot** vaststelling van het administratief statuut van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen en de psyche-medisch-sociale centra en de pedagogische begeleidingsdiensten ingericht door de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs", heeft op 10 januari 1991 het volgend advies gegeven :

I. Algemene opmerkingen.

1. Zoals hierna breder wordt uiteengezet, wordt met het thans voor advies voorliggend ontwerp van decreet de rechtspositie bepaald van een deel van het personeel dat de ARGO in zijn onderwijsinstellingen en onderwijsbegeleidende diensten tewerkstelt.

In de memorie van toelichting wordt verklaard waarom daartoe de weg van het decreet gekozen is. Het is inderdaad zo dat aan het legaliteitsvereiste ingeschreven in artikel 17, § 5, van de Grondwet (1) door de rechter van de schorsing (arrest Raad van State, afdeling administratie, nr. 33.144 van 10 oktober 1989) en van de vernietiging (arrest Raad van State, afdeling administratie, nr. 34.237 van 27 februari 1990) van administratieve akten, een zeer grote waarde wordt gehecht waardoor - om de redenen al aangehaald in 's Raads advies L. 19.946/1 van 31 mei 1990 omtrent het ontwerp dat het decreet van 31 juli 1990 betreffende het onderwijs-11 is geworden (Gedr. St., Vl. Raad, 1989-1990, nr. 365/1, blz. 118 en volgende) - de regelgeving ter zake van onderwijs vóór en na 1 januari 1989 anders te benaderen is. Door de inrichting van een specifiek rechterlijk toezicht, heeft het aan de wetgever c.q. de decreetgever voorbehouden karakter van de onderwijsaangelegenheid sindsdien aan sterkte gewonnen.

(1) Artikel 17 van de Grondwet is in werking getreden op 1 januari 1989 krachtens de overgangsbepaling bij genoemd artikel 17 en het bepaalde in artikel 82 van de bijzondere wet van 16 januari 1989 betreffende de financiering van de Gemeenschappen en de Gewesten (Staatsblad 17 januari 1989).

Uiteraard kan het genoemde legaliteitsvereiste niet over de hele lijn eraan in de weg staan dat de decreetgever - oog hebbende voor de dynamiek van het onderwijsgebeuren en de veelheid van de in het onderwijs te reglementeren toestanden - de Executieve ermee belast of toestaat de aangelegenheden die hij aanwijst, nader te regelen. In dat geval zal de decreetgever - inzonderheid gelet op de ruimte welke voor de rechter na de wijziging van artikel 17 van de Grondwet werd gecreëerd - wel ervoor waken, eensdeels, dat wat voor de aangelegenheid essentieel en drager van het beleid is, in het decreet wordt opgenomen, anderdeels, dat in de formulering van de regelingsbevoegdheid welke aan de Executieve wordt toegekend, de criteria worden aangegeven die voor de uitwerking van de regeling richtinggevend zijn.

Dienomtrent mag nog worden opgemerkt dat de auteurs van het ontwerp kennelijk geopteerd hebben voor een zo ruim mogelijke interventie van de decreetgever in de vaststelling van de thans voorliggende **rechtspositieregeling**.

2. Het ontwerp strekt ertoe - mede rekening houdende met de nieuwe structuur van de inrichtende macht van het gemeenschapsonderwijs - de rechtspositie te regelen van het overgrote deel van het personeel dat in dit onderwijs is tewerkgesteld.

Het vervangt voor die personeelsleden de verschillende statutaire regelingen welke vooral bij de koninklijke besluiten van 29 augustus 1966, 22 maart 1969, 25 oktober 1971 en 27 juli 1979 werden vastgesteld.

Als kenmerkend voor de nieuwe regeling kunnen de volgende punten worden vermeld :

- de dienstanciënniteit wordt opgebouwd bij een lokale schoolraad of raad van bestuur; de ambtsanciënniteit valt weg;.
- het recht van een personeelslid om gemuteerd te worden valt in principe weg: in de plaats komt de mogelijkheid om gemuteerd te worden; wei is in een overgangsmaatregel voorzien:
- binnen de nieuwe voorrangsregeling voor de tijdelijke aanstelling en voor de vaste benoeming wordt aan de benoemende overheid een zeker appreciatierecht toegekend:
- het stelsel van selectie en bevordering, met inbegrip van de tijdelijke aanstellingen in die ambten, wordt op een-vormige wijze uitgebouwd;
- de tuchtregeling wordt gewijzigd, vooral wat de aard van de sancties en de samenstelling van de raad van beroep betreft:
- een aantal maatregelen van orde worden formeel geregeld;
- er wordt voorzien in een gedifferentieerde regeling van de beoordeling van tijdelijke en vast benoemde personeels-leden.

3. De ontworpen regeling is, volgens de **gemach-**tigde ambtenaar, opgezet als een algemeen en eenvormig

statuut voor de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs. Dit oogmerk wordt evenwel niet volledig verwezenlijkt omdat eensdeels de rechtspositie van niet alle personeelsleden wordt geregeld, anderdeels niet alle materies ervan in het ontwerp worden opgenomen.

A. Van de nieuwe regeling worden uitgesloten :

- het onderwijzend personeel van het hoger onderwijs van het lange type (H.O.L.T.) (zie artikel 2, eerste lid, van het ontwerp);
- de personeelsleden welke als voordrachtgevers worden in dienst genomen (artikel 2, derde lid, van het ontwerp);
- de personeelsleden van de centrale administratieve diensten van de ARGO, wier statuut, overeenkomstig artikel 34, 3°, van het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs, door de Vlaamse Executieve wordt vastgesteld;
- de personeelsleden van de instellingen van het hoger zeevaartonderwijs en van de koninklijke kadettenschool, welke onderwijsinstellingen, overeenkomstig artikel 2, 2' en 3' van het ARGO-decreet, niet vallen onder de inrichtende macht van de ARGO (zie artikel 2, eerste lid, van het decreet);
- tenslotte de personeelsleden tewerkgesteld onder arbeids-overeenkomst, welke personeelsleden niet rechtstreeks door de Vlaamse Executieve, maar door de schoolraden, raden van bestuur of instellingen bezoldigd worden (zie memorie van

toelichting p. 3 en 13; zie ook artikel 55, § 2, van het ARGO-decreet).

B. Regelingen die gebruikelijk tot de **rechtspositie**regeling worden gerekend en niet of slechts ten dele in het ontwerp zijn opgenomen, zijn onder meer :

- de definitie van de begrippen ambt (hoofdambt, bijambt), betrekking, opdracht en affectatie en de **preciese** relatie tussen die begrippen. Het onderscheid ambt/betrekking is nochtans van belang onder meer voor een goed begrip van de rechtsgevolgen die overeenkomstig artikel 37, § 3, voortvloeien uit een vaste benoeming, uit een mutatie (artikel 33) of uit een in het ontwerp niet nader geregelde overplaatsing in het belang van de dienst (artikel 56) (1);

(1) Zie onder meer in verband met het onderscheid tussen ambt en betrekking, het arrest van de Raad van State, nr. 32.708 van 6 juni 1989 inzake Van den Brandt :

"Overwegende dat men in het onderwijs wordt benoemd - tijdelijk, als stagiair, **vast-** in een bepaald ambt, bv. zoals verzoekster, in het ambt van lerares psychologie, opvoedkunde en methodiek in het hoger onderwijs; dat men vervolgens overeenkomstig die benoeming een betrekking toegewezen kan krijgen, dat wil zeggen een leeropdracht van een bepaald aantal uren aan een bepaalde school; dat die dualiteit op sprekende wijze tot uiting komt in de rechtsfiguur van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking: dat de aldus ter beschikking gestelde immers nog steeds bekleed is met het ambt waarin hij is benoemd, maar niet langer bekleed is met een aan dat ambt corresponderende betrekking;".

Zie ook nog de opmerkingen onder de artikelen 33 en 38.

- de bekwaamheidsbewijzen die enkel door een verwijzing naar de ter zake bestaande teksten, worden geregeld;
- de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reaffectatie en de wedertewerkstelling, waaraan herhaaldelijk wordt gerefereerd, die, naar aan de Raad van State is meegedeeld, bij een afzonderlijk decreet zullen geregeld worden;
- de onderlinge voorrang tussen enerzijds de reaffectatie en de wedertewerkstelling, en anderzijds de vaste benoeming, de selectie en de bevordering, welke fragmentarisch wordt geregeld in het ontwerp.

c. Een ander punt is de terminologische en andere fricties die tussen het ontwerp en vigerende teksten blijven bestaan. In dat verband kan men wijzen op :

- artikel 9, eerste lid, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de **onderwijswetgeving**;
- de artikelen 5 en 7 van de wet van 1 april 1960 betreffende de psyche-medisch-sociale centra;
- de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs welke blijft bestaan tot zij door de Vlaamse Executieve wordt opgeheven (zie artikel 97, § 1, van het decreet);
- artikel 10 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs;

- artikel 55, §§ 1 en 3, van het ARG0-decreet.

4. Enkele bepalingen van het ontwerp hebben betrekking op de verdeling van taken in de schoot van de ARG0 (zie bijvoorbeeld de artikelen 36, § 1, en 48, § 1, van het ontwerp); zo worden bij ontstentenis van een schoolraad of een raad van bestuur, bepaalde opdrachten aan het instellingshoofd of aan de centrale raad toegekend (zie bijvoorbeeld de artikelen 20 en 28, § 1).

In zijn advies L. 19.946/1 van 31 mei 1990 bij het ontwerp dat het decreet van 31 juli 1990 betreffende het onderwijs-11 is geworden, heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, erop gewezen dat zolang dergelijke "bepalingen geen wijzigingen brengen aan de bevoegdheid welke aan de ARG0 als inrichtende macht van het gemeenschapsonderwijs is opgedragen, of de organisatie van de ARG0 niet essentieel raken, mag worden aangenomen dat er geen reden is om toepassing te maken van de regel vervat in artikel 17, § 2, van de Grondwet omtrent de voorgeschreven tweederde meerderheid (Gedr. St., Vlaamse Raad, 1989-90, nr. 365/1, p. 119).

Die overweging geldt ook voor de bepalingen van dit ontwerp.

Op dit punt mag tenslotte worden opgemerkt dat aan de Raad van State is meegedeeld dat een wijziging van het ARG0-decreet ter studie is om het met dit ontwerp in overeenstemming te brengen.

5. In een aantal bepalingen van het ontwerp wordt aan de centrale raad van de ARGO een soort van normerende bevoegdheid toegekend (zie de artikelen 7, 31, 44, 3°, en 55).

Bij het onderzoek van die bepalingen zal worden nagegaan in hoeverre die toewijzing van bevoegdheid aan de centrale raad, als een toewijzing van een normerende bevoegdheid moet worden gezien dan wel als een taaktoebedeling die uitsluitend de interne werking van de ARGO betreft.

6. Op het stuk van taalzuiverheid is het ontwerp aan een grondige herziening toe : aanwerven, overmaken, binnen de vijftien dagen, onvoldoende bekomen, een einde stellen aan, genieten van de voordelen van de sociale zekerheid, onderhevig aan de afhoudingen, vrij van reffectatie, meerdere kandidaten, geaffecteerd aan een instelling, mits motivering, naargelang het geval, beroep doen op, leden aangeduid door, ambtshalve ontslag, laureaatschap, in afwijking op, de vijf laatste schooljaren, het bepaalde van, enz., alle uitdrukkingen die taalonzuiver zijn.

Vraag is trouwens of van het redigeren van dit decreet niet moet worden gebruik gemaakt om sommige van die termen, die afkomstig zijn uit een bepaald Frans taalgebruik, te vervangen door Nederlandse woorden (affecteren, affectatie, vrij van reffectatie . ..).

II. Bijzondere opmerkingen.

Opschrift.

Men kan het opschrift korter stellen als volgt :

"Ontwerp van decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs".

Hoofdstuk 1. - Algemene bepalingen.

De inhoud van het hoofdstuk kan in het opschrift beter verwoord worden als volgt : "Algemene bepalingen en definities".

Ook artikel 1 dient in dit hoofdstuk te worden opgenomen.

Artikel 2.

1. Het artikel vangt aan met een opsomming van de verschillende categorieën van personeelsleden waarop het decreet van toepassing is, zonder dat die categorieën nader worden omschreven. Evenmin wordt in enige delegatie voorzien om de Vlaamse Executieve met die taak te belasten. Men zal daarbij niet uit het oog verliezen dat de enkele wetsbepalingen waaraan men voor de **aangelegenheid** in de huidige stand van wetgeving kan refereren, meestendeels met dit ontwerp bij **dezes** inwerkingtreding of later worden opgeheven.

2. Met **"psycho-pedagogisch personeel"** (vierde gedachtenstreep) wordt volgens de gemachtigde ambtenaar **ver-**

wezen naar het personeel dat thans in het buitengewoon onderwijs "psychologisch personeel" wordt genoemd (artikel 3, § 2, 2), van de wet van 22 juni 1964).

3. In de opsomming van de personeelscategorieën wordt ook het meesters-, **vak-** en dienstpersoneel vermeld. Overeenkomstig artikel 3, §§ 1, 5) en 3, 3) van de wet van 22 juni 1964 was het sinds 1 oktober 1984 niet meer mogelijk personeelsleden van deze categorie in vast verband te benoemen of tot de stage toe te laten. De kostprijs van dat personeel wordt vanaf die datum verrekend op de **werkingskosten** van de school.

De vermelding van die personeelsleden in artikel 2 van het ontwerp-decreet wekt de indruk dat alle leden ervan opnieuw in statutair verband worden in dienst genomen (zie ook de artikelen 16, § 1, 35, § 2 en 53). Die gevolgtrekking komt in botsing met artikel 55, § 2, van het **ARGO-decreet** dat uitdrukkelijk melding maakt van het contractueel meesters-, **vak-** en dienstpersoneel en met de memorie van toelichting volgens welke "deze personeelsleden . . . ofwel contractueel worden aangeworven ofwel statutair . . . De statutaire groep zal een beperkte kern voorzien, overeenkomstig het bepaalde van het politiek akkoord (hoofdstuk III, Financiering, punt 3.7)".

Volgens die uitleg zou dus een deel van het bedoelde personeel niet in statutair verband komen. Zulks komt niet tot uiting in de tekst van artikel 2.

4. In het tweede onderdeel van het eerste lid van artikel 2 worden van de toepassing van het decreet uitgesloten, de personeelsleden van het hoger onderwijs van het lange type en "van de tweede en de derde graad"

Volgens de gemachtigde van de Executieve, mag de tekst van het ontwerp niet zo worden gelezen dat de personeelsleden van de laatst genoemde instellingen van de toepassing van het decreet zouden uitgesloten zijn.

5. De bepaling van artikel 98, naar luid waarvan de ontworpen regeling vooralsnog van toepassing is op het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type, kan, rekening gehouden met het onder punt 2 geformuleerde voorbehoud, beter in artikel 2 worden opgenomen.

6. Met "opvangcentra" worden, zoals aan de Raad van State is meegedeeld, twee instellingen bedoeld, de ene gevestigd in Lommel, de andere in De Haan. Hun bestaan en rechtstoestand zijn tot nog toe niet wettelijk geregeld.

7. Indien moet worden verstaan onder "pedagogische centra" de in artikel 3, 1°, vermelde "pedagogische begeleidingsdiensten" die, overeenkomstig artikel 32, 5°, van het ARGO-decreet, door de centrale raad kunnen worden ingericht en onder "vormingscentra" de in artikel 3, 1°, vermelde "PMS-vormingscentra" dan lijkt het aangewezen in beide artikelen dezelfde termen te gebruiken.

8. De woorden "in het onderwijs met volledig leerplan, in het onderwijs met beperkt leerplan, in het deeltijds onderwijs, het onderwijs van sociale promotie" wijzen op de verschillende vormen waaronder het secundair onderwijs en het hoger onderwijs van het korte type kunnen verstrekt worden. Het volstaat dan ook die woorden te vervangen door de woorden "in welke vorm ook".

In het licht van wat voorafgaat en onverminderd de **reserves** welke daarin zijn opgenomen, wordt voorgesteld artikel 2 te redigeren als volgt :

"Artikel 2.-

§ 1. Dit decreet is van toepassing op de leden van :

- het **bestuurs-** en onderwijzend personeel, met inbegrip van de godsdienstleerkrachten,
- het opvoedend hulppersoneel,
- het paramedisch personeel,
- het psyche-pedagogisch, sociaal en medisch personeel,
- het technisch personeel,
- het administratief personeel en
- het meesters-, vak- en dienstpersoneel,

die door de ARGO tewerkgesteld worden in :

- de instellingen van elk voorschools, lager, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, in welke vorm ook,
- de autonome internaten en tehuizen,
- de semi-internaten,
- de opvangcentra en
- de psyche-medisch-sociale centra, de psycho-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs, de pedagogische begeleidingsdiensten en de psyche-medisch-sociale vormingscentra.

§ 2. Dit decreet is eveneens van toepassing op het administratief personeel en het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type.

§ 3. Dit decreet is niet van toepassing op de voordrachtgevers bedoeld in de artikelen 68 en 69 van het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs?

Artikel 3.

Begrippen die verder in het decreet niet worden gebruikt, zoals "decreet" (5') en "net" (9°), moeten niet worden gedefinieerd.

Begrippen die slechts eenmaal voorkomen, zoals de begrippen "soort" in artikel 37 en "raadsman" in artikel 51, kunnen beter aldaar omschreven worden.

Nog andere begrippen moeten op een verschillende wijze worden gedefinieerd al naar het geval waarin zij toepassing vinden. Zo heeft het afschaffen van de proeftijd voor wervingsambten tot gevolg dat aan het begrip "vacante betrekking" (13") een andere inhoud moet worden gegeven naargelang het gaat om een vacature in een wervingsambt dan wel om een vacature in een selectie- en bevorderingsambt.

Het begrip "instelling" wordt zowel in artikel 3, 1' en 2°, als in artikel 2, eerste lid, tweede onderdeel, omschreven. Voor de leesbaarheid van het decreet ware het beter die definities in één enkele bepaling samen te brengen.

In 3' worden de begrippen "academiejaar" voor het hoger onderwijs en "dienstjaar" voor de PMS-centra bepaald door verwijzing naar het begrip "schooljaar".

In tegenstelling met het "dienstjaar" dat in artikel 2, § 10, van de wet van 1 april 1960 betreffende de psyche-medisch-sociale centra wordt gedefinieerd, werd het begrip "schooljaar" tot nog toe, op een **rechtsstreekse** wijze, niet wettelijk bepaald. Aan de Raad van State is verklaard, dat het schooljaar, zoals het dienstjaar voor de PMS-centra, loopt van 1 september tot 31 augustus van het daarop volgend jaar.

Van een academiejaar lijkt geen algemeen aanvaarde definitie te bestaan.

De definiëring van het begrip "**mutatie**" ware beter opgenomen in artikel 30 van het ontwerp. .

De verwijzing in 6' naar de "erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de **onderwijswetgeving**" impliceert dat onderwijs kan worden verstrekt in alle overeenkomstig de wet van 4 maart 1870 op het tijdelijke der erediensten erkende erediensten, met uitzondering van de anglicaanse eredienst.

Alhoewel er geen direct verband is tussen de "erkenning" van een eredienst en de bepalingen van de wet van 29 mei 1959 in verband met het godsdienstonderricht, kan de vraag gesteld worden of artikel 3, **6°**, van het ontwerp niet in strijd is met de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet, in zover het met name geen regeling bevat voor de eventuele lesgevers van de anglicaanse godsdienst.

In 10" moeten, om volledig te zijn, ook de schoolraden en de raden van bestuur worden gedefinieerd.

In **12°** wordt gerefereerd aan de wet van 22 juni 1964, terwijl in artikel 97 in de **opheffing 'ervan** wordt voorzien. In die omstandigheid kan het nut van de **verwijzing** naar de wet van 22 juni 1964 worden betwijfeld.

Gelet op het legaliteitsvereiste opgenomen in artikel 17, § 5, van de Grondwet is de delegatie die in 14'

aan de Executieve wordt gegeven, te ruim gesteld. De in-
deling in wervingsambten, selectieambten en bevorderings-
ambten, het onderscheid ertussen en de eigen leden ervan
dienen, mede gelet op de rechtspraak van de Raad van State,
afdeling administratie, minstens op de wezenlijke punten
ervan, in het decreet te worden opgenomen (1).

Tenslotte is een definiëring als die in 16° zo
algemeen dat zij zonder inhoud is; zij dient te worden
geschrapt.

Rekening gehouden met wat voorafgaat en onver-
minderd het voorbehoud dat voor sommige definities is ge-
formuleerd, wordt voorgesteld artikel 3 te redigeren als
volgt :

"Artikel 3.-

Voor de toepassing van dit ~~decreet~~ wordt verstaan
onder :

1° de ARGO : de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs
bedoeld in het bijzonder decreet van 19 december 1988
betreffende de Autonome Raad voor het **Gemeenschapsonder-**
wijs;

(1) Zie R.v.St., arrest De Wilde, nr. 32.809, van 27 juni
1989 :

"Overwegende dat de wetgever geen definitie heeft
gegeven van de begrippen wervings-, selectie- en
bevorderingsambt; dat daaruit echter niet besloten mag
worden dat de Koning volkomen vrij vermag te beslissen
in welke van de drie categorieën hij elk in het **rijkson-**
derwijs bestaand ambt zal onderbrengen".

- 2" de centrale raad, de schoolraden en de raden van bestuur : de raden met die naam bedoeld in artikel 5 van het bijzonder decreet van 19 december 1988;
- 3" de instelling : de instellingen voor voorschools, lager, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, de autonome internaten en tehuizen, de semi-internaten, de opvangcentra, de PMS-centra, de PMS-centra voor buitengewoon onderwijs, de pedagogische begeleidingsdiensten en de PMS-vormingscentra. Het internaat toegevoegd aan een onderwijsinstelling, maakt deel uit van die instelling;
- 4" het schooljaar : de periode van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar voor het voorschools, lager en secundair onderwijs, evenals het academiejaar voor het hoger onderwijs van het korte type en het dienstjaar voor de PMS-centra;
- 5' de titularis : het personeelslid dat in een vacante betrekking vast benoemd, tijdelijk aangesteld of tot de proeftijd toegelaten is, met uitzondering van wie voor een tijd de tijdelijke titularis vervangt:
- 6' de bekwaamheidsbewijzen : de voor het ambt vereiste bekwaamheidsbewijzen en bij ontstentenis ervan de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen, bepaald door de Vlaamse Executieve: .
- 7' de godsdienst : één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen in de onderwijswetgeving;

8' de godsdienstleerkrachten : de godsdienstleraar en de leermeester godsdienst".

Indien op die suggestie wordt ingegaan moeten in de verdere tekst de verwijzingen naar artikel 3 aangepast worden.

Artikel 4.

In de inleidende zin kunnen de woorden "bedoeld in dit decreet" geschrapt worden.

Om alle twijfels weg te nemen schrijve men in a) in fine : "met inbegrip ook van de zomervakantie?

In de laatste zin van b) schrijve men : "in een betrekking die niet de helft telt van . . .".

Volgens de gemachtigde ambtenaar moet uit het bepaalde in c) en d) blijken eensdeels dat wie een volledige maand heeft gewerkt, 30 dagen dienstanciënniteit verwerft ongeacht of de maand 28 of 31 dagen telt, anderdeels dat hij per maand, hoogstens 30 dagen dienstanciënniteit kan verwerven.

Gelet op die toelichting kan om redenen van duidelijkheid d) worden geredigeerd als volgt :

"d) wordt een maand geacht steeds 30 kalenderdagen te tellen en kan per maand ten hoogste dertig kalenderdagen dienstanciënniteit verworven worden;".

De bepaling van punt q), naar luid waarvan gedurende een schooljaar een dienstanciënniteit van maximaal 360 dagen kan worden verworven, wordt alsdan overbodig en kan weggelaten worden.

In e) leze men :

"e) worden als diensten in het gemeenschapsonderwijs beschouwd, de diensten door het personeelslid gepresteerd in de stand dienstactiviteit alsook het verlof dat hem is toegekend overeenkomstig artikel 74. Worden eveneens . . . (voorts zoals in het ontwerp)?

Artikel 5.

Het artikel herneemt grotendeels de omschrijving van het begrip "nuttige ervaring" opgenomen in artikel 3, eerste lid, van het koninklijk besluit van 22 maart 1969, dat het statuut van het personeel van het rijksonderwijs regelt.

Die bepaling zou beter gesteld worden als volgt :

"De nuttige ervaring is de tijd gedurende welke een persoon, als werknemer of als zelfstandige, een beroep of een ambacht heeft uitgeoefend.

Zij wordt aangetoond op de wijze bepaald door de Vlaamse Executieve. Zolang . . . (voorts zoals in het ontwerp)?

Hoofdstuk II. - Plichten.

Artikel 6.

Zoals de bepaling van het eerste lid is gesteld, moeten de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs de belangen van de Vlaamse Gemeenschap behartigen.

Het belang van de Vlaamse Gemeenschap is een op zichzelf onbepaald begrip, waaraan enkel inhoud kan worden gegeven door de Vlaamse Raad of door de Vlaamse Executieve in het kader van het door hen gevoerde beleid.

Vraag is in hoever de personeelsleden, die in de huidige structuur van het gemeenschapsonderwijs in dienst zijn van de ARGO, bijkomend gehouden zijn tot een specifieke plicht van loyaliteit tegenover de Vlaamse Gemeenschap welke niet langer hun werkgever is.

Overigens mag worden opgemerkt dat het belang van de Vlaamse Gemeenschap niet noodzakelijk samenvalt met dat van het gemeenschapsonderwijs, van de leerlingen en van de ouders.

In het tweede lid wordt, volgens de gemachtigde van de Executieve, met "consultanten" bedoeld zij die een PMS-centrum van de Gemeenschap consulteren alhoewel zij nog geen leerlingen zijn van een instelling van het gemeenschapsonderwijs.

Voorgesteld wordt dit artikel te redigeren als volgt :

"Artikel 6.-

De personeelsleden moeten het belang behartigen van het gemeenschapsonderwijs en van de instelling waarin zij tewerkgesteld zijn.

Zij behartigen daarenboven het belang van de leerlingen en van de consultants?

Artikel 7.

Het ware logischer dit artikel te stellen als volgt :

"Artikel 7.-

De personeelsleden vervullen de taken die hun worden opgedragen, persoonlijk en nauwgezet, met inachtneming van de verplichtingen welke hun door of krachtens de wet of **het decreet** of bij dienstorder zijn opgelegd?

Artikel 8.

Uit dit artikel blijkt niet dat de personeelsleden zich ook ten aanzien van de leerlingen op een behoorlijke wijze moeten **gedragen**. Daarom wordt **voorgesteld** het eerste en tweede lid samen te voegen in een lid, te stellen als volgt :

"De personeelsleden moeten zich in hun dienstbetrekkingen en in hun omgang met de leerlingen, de ouders van

de leerlingen en het publiek op een correcte wijze gedragen".

In het derde lid, dat dan het tweede lid wordt, schrijve men in fine : "... waardigheid van hun functie in het onderwijs".

Artikel 9.

In de tweede zin moeten de woorden "**ten** opzichte van de **leerlingen**" geschrapt worden omdat de ganse bepaling betrekking heeft op de uitoefening van het ambt.

Artikel 10.

Er wordt niet gepreciseerd welk orgaan van de ARG0 aan het personeelslid toestemming moet geven om de uitoefening van zijn ambt te mogen onderbreken.

Met het oog op een efficiënte werking van het onderwijs lijkt een dergelijke toestemming te moeten worden gegeven door de hiërarchische overheid in eerste lijn, meer bepaald door het instellingshoofd.

Alsdan kan worden overwogen artikel 10 te redigeren als volgt :

"Artikel 10.-

Behoudens overmacht mogen de personeelsleden de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder vooraf-

gaande toestemming van de rechtstreekse hiërarchische overheid".

Artikel 11.

Elke beschuldiging van schending van het beroepsgeheim (lees : ambtsgeheim) moet, volgens dit artikel, onder de vorm van een persoonlijke nota opgenomen worden in het beoordelings- of evaluatiedossier van het personeelslid.

Volgens de gemachtigde ambtenaar wil men het personeelslid aldus beschermen tegen loze aantijgingen : een zodanige beschuldiging wordt enkel onderzocht indien zij schriftelijk is geformuleerd, en, voor verweer, aan de betrokkene is meegedeeld. Dit komt evenwel niet tot uiting in het ontwerp.

Voor overtredingen van deontologische regels geldt daarenboven als algemene regel dat- zij in het persoonlijk dossier van het betrokken personeelslid niet mogen worden opgenomen dan nadat het bestaan van de overtreding, met eerbiediging van de rechten van verdediging, behoorlijk is vastgesteld.

De enkele vermelding van de schending van het ambtsgeheim wekt ten onrechte de indruk dat alleen deze overtreding van de ambtsverplichtingen in het persoonlijk dossier moet worden opgenomen.

Die bepaling is dan ook aan herziening toe.

Artikel 12.

Volgens de memorie van toelichting gelden de deontologische regels zowel voor vastbenoemde als voor tijdelijke personeelsleden. De bestraffing van een overtreding is evenwel verschillend : "voor tijdelijken : ontslag; voor vast benoemden : één van de tuchtstraffen voorzien in artikel 58".

Een verwijzing naar een zodanige bestraffing van de tijdelijke personeelsleden ontbreekt in artikel 12. Subsidiair mag de vraag worden gesteld of in menig geval het ontslag geen te draconische maatregel zou zijn, zodat er dan helemaal niet gestraft zou worden. De ontworpen bepaling kan op dat punt nuttig worden herdacht.

De woorden "naar de vereisten van het geval" kunnen worden vervangen door de woorden "al naar het geval".

Hoofdstuk III. - Wervinasambten.

Gelet op de inhoud van dit hoofdstuk, volstaat het in het opschrift te schrijven : "Werving"

Artikel 13.

Deze bepaling hoort te worden aangevuld met een bepaling waarin wordt gesteld wat onder wervingsambt moet worden verstaan.

Artikel 14.

Naar luid van artikel 127 van de Grondwet kan geen eed worden opgelegd dan krachtens de wet. Ten gevolge van een amendement ingediend in de Senaat werd dit grondwetsartikel voor herziening vatbaar gesteld "**ten** einde het met een bepaling over bevoegdheden van Gemeenschappen en Gewesten aan te vullen" (Gedr. St., Senaat, 1987-1988, nr. 647/2, blz. 30). De desbetreffende verklaring van herziening werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 9 november 1987. Indien men daaruit moet concluderen dat in artikel 127 de term "**wet**" moet gelezen worden als wetgevende handeling van de wetgever bedoeld in artikel 26 van de Grondwet, zou een decreet niet in het voorschrijven van een eed kunnen voorzien. Men kan aanvoeren dat een zodanige lezing van artikel 127 van de Grondwet aan de inhoud van de aan de Gemeenschappen en de Gewesten verleende autonomie voorbijgaat.

Met dat voorbehoud stelle men het artikel als volgt :

"Artikel 14.-

Het personeelslid legt bij zijn indiensttreding de eed af en ondertekent de neutraliteitsverklaring van het **gemeenschapsonderwijs**".

Artikel 15.

Dit artikel neemt de bepaling van artikel 17 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 woordelijk over.. De daarin vermelde prioriteitswetten van 3 augustus 1919 en

27 mei 1947 betreffen in hoofdzaak een regeling van toegang tot een openbaar ambt in het algemeen.

Het is zeer de vraag of bepalingen die op zulke wijze de toegang tot een openbaar ambt regelen, door de decreetgever buiten werking kunnen worden gesteld.

Een rechtszekere oplossing zou erin bestaan, de bepaling van artikel 15 uit het ontwerp te schrappen en het hiervoren vermeld artikel 17 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 niet op te heffen.

In dat geval moet artikel 97, § 2, 2°, van het ontwerp in die zin aangepast worden.

Artikel 16.

Volgens de toelichting bij artikel 35 van het ontwerp bestaat er voor de statutaire personeelsleden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel geen periode van tijdelijke aanstelling.

Vraag is dan of de bepaling van paragraaf 1 niet precieser gesteld ware als volgt :

"§ 1. De wervingsambten van het meesters-, vak- en dienstpersoneel worden begeben door vaste benoeming?

★

De werving van de godsdienstleerkrachten behoort luidens paragraaf 2 tot de bevoegdheid van de schoolraad of

raad van bestuur, op voordracht van het hoofd van de betrokken eredienst.

Omdat volgens artikel 36, § 1, tweede lid, van het ontwerp de vaste benoeming van godsdienstleerkrachten door de centrale raad zal gebeuren, mag worden aangenomen dat artikel 16, § 2, van het ontwerp niet de **werving** van godsdienstleerkrachten in het algemeen betreft, maar veeleer de tijdelijke aanstelling van dezen.

Om die reden lijkt de bepaling van paragraaf 2 thuis te horen in afdeling 2 - Tijdelijke aanstelling en tijdelijke personeelsleden. Zij kan bovendien precieser worden gesteld als volgt : "... op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst?

Artikel 17.

In verband met de voorwaarden die een kandidaat moet vervullen om als tijdelijk personeelslid aangesteld te kunnen worden - voorwaarden die hij, op 7' na, ook moet vervullen om vast benoemd te worden -, dient ook verwezen te worden naar artikel 55, § 4, van het ARGO-decreet (ondertekenen van de neutraliteitsverklaring).

Bovendien moet worden opgemerkt dat, in tegenstelling met artikel 172, 5°, van het koninklijk besluit van 22 maart 1969, geen leeftijdsgrens wordt gesteld voor een tijdelijke aanstelling (zie daarentegen artikel 35, § 1, 6°, waar de leeftijdsgrens voor een vaste benoeming op 50 jaar wordt bepaald).

★

Men late de inleidende zin van paragraaf 1 aanvangen als volgt : "Niemand kan als tijdelijk personeelslid worden aangesteld ...".

In 3' schrijve men : "**houder** zijn van het **bekwaamheidsbewijs** bedoeld in (artikel 3, 6°)".

Het is niet evident waarom, overeenkomstig het bepaalde in 7°, bij de centrale raad van de ARGO moet worden gekandideerd daar waar, overeenkomstig artikel 46, 1°, van het ARGO-decreet, de schoolraden of raden van bestuur over de tijdelijke aanstelling van personeelsleden beslissen.

De bepaling ware hoe dan ook, taalkundig beter geformuleerd als volgt :

¹¹⁷• gekandideerd hebben bij de centrale raad in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten?

In paragraaf 2 wordt voor de beoordeling van de gezondheidstoestand van de tijdelijk aangestelde personeelsleden een beroep gedaan op de medewerking van de **sociaal-medische** rijksdienst, ook nog de administratieve gezondheidsdienst genoemd. Deze dienst is een nationale dienst.

De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft er reeds op gewezen dat de door of krachtens de Grondwet gevestigde autonomie die respectievelijk de Staat en de Gemeenschappen of Gewesten binnen hun eigen **bevoegdheids**sfeer hebben, voor de Gemeenschappen en de Gewesten een principieel beletsel vormt om een rijksdienst te verplichten

zijn medewerking aan de uitvoering van **Gemeenschaps-** of Gewesttaken te verlenen en dat voorschriften in verband met die medewerking enkel uitwerking kunnen hebben in de mate dat en zolang de bevoegde nationale organen ermee instemmen.

De hiernavolgende opmerkingen dienen dan ook met dit voorbehoud te worden gelezen.

Luidens paragraaf 2, derde lid, geldt de beslissing van de sociaal-medische rijksdienst waarbij een personeelslid vanuit medisch oogpunt geschikt wordt bevonden om een functie in het onderwijs op te nemen, "zolang zij als personeelslid fungeren?

Die bepaling strookt niet met de uitleg in de memorie van toelichting, volgens welke "**indien** dit onderzoek gepasseerd is, men zolang men tijdelijk is vrijgesteld (is) van de verplichting opgelegd door artikel, § 2, eerste lid" en lijkt ook tegengesproken te worden door het bepaalde in artikel 35, § 1, 4'.

Ook op andere punten lijkt de uitleg van de memorie van toelichting onjuist te zijn.

Artikel 18.

In paragraaf 1 ware het beter te schrijven :

"§ 1. Elke aanstelling in een **wervingsambt** en elke wijziging ervan moeten schriftelijk worden vastgesteld en ten minste vermelden :

1" de benaming en het adres van de instelling;

2" . . . (voorts zoals in het ontwerp)".

Het 4" van deze paragraaf kan beter als een apart lid geschreven worden en kan dan beginnen met : "Bovendien wordt in het geschrift vermeld of het gaat om een aanstelling . . .".

★

Met de bepaling van paragraaf 2 wil men afwijken van de bestaande praktijk : de bewijslast wordt bij de ARGO gelegd door het invoeren van een wettelijk vermoeden.

Artikel 19.

Bij paragraaf 1 mag worden opgemerkt dat - tenzij het ontwerp wordt aangevuld met een overgangsbepaling - het beoogde systeem van aanwijzing na oproep in het Belgisch Staatsblad, pas vanaf het schooljaar 1992-1993 uitwerking kan hebben.

★

Naar luid van paragraaf 3 mogen ook **laatstejaars-**studenten kandideren mits ze **vóór** 15 oktober aan de centrale raad laten weten dat ze aan de gestelde voorwaarden voldoen.

Uit die bepaling kan niet met de nodige zekerheid worden afgeleid of een aanstelling kan geschieden vanaf het begin van het schooljaar dan wel vanaf de datum waarop de kandidaat heeft laten weten dat hij aan de voorwaarden voldoet.

Bovendien is in de tekst niet vermeld op welke wijze de schoolraad, de raad van bestuur of het **instellings-**hoofd van de mededeling wordt verwittigd.

In elk geval ware paragraaf 3 duidelijker gesteld als volgt :

"§ 3. Laatstejaarsstudenten kunnen kandideren doch moeten om voor een aanstelling in aanmerking te komen uiterlijk op 15 oktober van het jaar waarin de oproep tot de kandidaten is gedaan, aan de centrale raad schriftelijk laten weten dat zij aan de aanstellingsvereisten voldoen?

Artikel 20.

Eenvoudigheidshalve schrappe men de overbodige woorden : "rekening houdend met de in artikel 21 vastgestelde **prioriteitsregels**".

Artikel 21.

Artikel 21 geeft de rangorde aan die bij het toewijzen van een tijdelijke aanstelling dient gevolgd te worden.

In paragraaf 1, inleidende zin, wordt verwezen naar artikel 3, 12°, in welke bepaling men verwijst naar de regelen die omtrent de bekwaamheidsbewijzen zijn vastgesteld in uitvoering van artikel 12bis, § 2, van de wet van 29 mei 1959 en van de andere aldaar genoemde wetten. Aldus wordt "de voorrang van het vereiste bekwaamheidsbewijs op het voldoende geachte **bekwaamheidsbewijs**" in dit decreet niet dan langs een verwijzing opgenomen. De vraag mag worden gesteld of die voorrangsregeling niet zo belangrijk is dat zij ook in de regeling van de rechtstoestand van de personeelsleden best zou opgenomen worden.

Indien men de voorrang van de vereiste op de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in dit ontwerp, in een afzonderlijk artikel, zou opnemen, kunnen de bepalingen van de eerste twee leden van paragraaf 1 als volgt worden geredigeerd :

"§ 1. Voor tijdelijke aanstellingen hebben voorrang :

1° de personeelsleden die bij de schoolraad, de raad van bestuur of, bij ontstentenis hiervan, in de instelling waar de betrekking te begeven is, in het te begeven ambt minstens 480 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdambt;

2° de personeelsleden die

- a) ofwel bij de schoolraad, de raad van bestuur of, bij ontstentenis hiervan, in de instelling waar de betrekking te begeven is, minstens 240 en hoogstens 479 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdamt;
- b) ofwel minstens 720 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdamt in het gemeenschapsonderwijs.

De overheid kan slechts onder de kandidaten van de in het eerste lid, 2°, bedoelde groep kiezen indien er geen kandidaten meer zijn die zich in de in het eerste lid, 1°, bedoelde groep bevinden. Na uitputting van de in het eerste lid, 1' en 2°, bedoelde groepen kan de overheid uit de andere kandidaten kiezen?

Zo men niet ingaat op de suggestie om de voorrang van het vereiste bekwaamheidsbewijs op het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs uitdrukkelijk in dit ontwerp op te nemen, kan men paragraaf 1 beter laten beginnen als volgt :

"Onverminderd de toepassing van de regels betreffende het bekwaamheidsbewijs, hebben voor tijdelijke aanstelling voorrang : . . .".

★

In het laatste lid van paragraaf 1 schrijve men :

"**De** voorrang kan niet worden ingeroepen door diegenen die tijdens de laatste vijf schooljaren geen diensten hebben gepresteerd in het **gemeenschapsonderwijs**".

★

Men stelle paragraaf 4 als volgt :

"§ 4. De prioriteit wordt bepaald op de dag waarop de betrekking vrijkomt".

Artikel 22.

In fine van paragraaf 1, eerste lid, schrijve men :

"... gemotiveerd beoordelingsverslag op dat in voorkomend geval eindigt ...".

*

In paragraaf 2 schrijve men, in het eerste lid, "... binnen zeven kalenderdagen na kennisneming ervan ...".

Het tweede lid ware beter gesteld als volgt :

"Het hoofd van de instelling zendt het beoordelingsverslag samen met het bezwaar binnen zeven kalenderdagen na de ontvangst van het bezwaar aan de administrateur-generaal van de ARG0. Binnen zeven dagen van die verzending gelast de administrateur-generaal een lid van zijn diensten om binnen dertig dagen volgende op de aanwijzing een onderzoek ter plaatse te verrichten?

Het derde lid stelle men als volgt :

"Het betrokken personeelslid wordt door het door de administrateur-generaal aangewezen personeelslid gehoord, **minstens** behoorlijk opgeroepen?

*

Omdat men voor de andere leerkrachten ook de gegevens niet vermeldt waarop de beoordeling steunt, stelle men paragraaf 3 beter als volgt :

"§ 3. De godsdienstleerkrachten worden beoordeeld door ~~het~~ instellingshoofd. In die beoordeling mag geen rekening worden gehouden met de beroepsbekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid van de betrokkene. Deze zijn bij uitsluiting zaak van de pedagogische begeleidingsdiensten van ~~de~~ **betrokken** godsdienst?

De laatste volzin hoort thuis in hoofdstuk II dat de plichten betreft.

*

Het is niet duidelijk waarom, in paragraaf 4, in een **georganiseerd** administratief beroep tegen een tweede negatieve' beoordeling alleen wordt voorzien voor de personeelsleden die zich kunnen beroepen op een voorrang als bepaald in artikel 21, § 1.

Volgens de gemachtigde ligt de reden van dit onderscheid in het feit dat de anderen minder lang in dienst zijn. Vraag is dan waarom de in artikel 88 bedoelde personeelsleden ook niet over een zelfde mogelijkheid van beroep beschikken.

Met dat voorbehoud wordt voor paragraaf 4 de volgende tekst in overweging gegeven :

"§ 4. Onverminderd het bepaalde in § 2, kan het personeelslid dat in dienst werd genomen met toepassing van de voorrangsregeling bepaald in artikel 21, langs de hiërarchische weg.-opkomen tegen de beoordeling bedoeld in § 2, laatste lid.

De procedureregels in zake tuchtregeling zijn van overeenkomstige toepassing.

Het beroep is opschortend.

Indien wordt ingegaan op het beroep, vervalt de beoordeling "onvoldoende" en wordt zij uit het dossier verwijderd?

Artikel 23.

1. Als het de bedoeling is met het bepaalde in paragraaf 1, d), een redelijke termijn te laten zowel voor de betrokkene als voor de instelling, dient erop gewezen te worden dat indien het bericht bijvoorbeeld op 31 maart

ontvangen wordt, de afdanking op 1 april ingaat. Vraag is of dit wel de bedoeling is.

2. Het bepaalde in paragraaf 1, e), naar luid waarvan de tijdelijke aanstelling steeds afloopt op het einde van het schooljaar waarvoor zij is gedaan, betekent een ommekeer ten overstaan van de gevestigde rechtspraak volgens welke een aanstelling voor onbepaalde tijd over de vakantieperiodes heen doorloopt. Vraag is of de nieuwe bepaling onmiddellijk van toepassing is, met name op de aanstellingen welke ~~vóór~~ de inwerkingtreding van dit besluit voor onbepaalde tijd zijn gedaan.

3. In paragraaf 1, g), mag de verwijzing naar artikel 82 geschrapt worden.

4. Men zal opmerken dat wie bij de indienstneming niet aan de gestelde voorwaarden voldeed, in artikel 23 niet wordt vermeld als het personeelslid van wie de opdracht van rechtswege en zonder vooropzeg eindigt.

Artikel 25.

Men stelde de eerste volzin als volgt :

Ven tijdelijk personeelslid kan zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. Het instellingshoofd kan ~~met~~ een

kortere termijn instemmen? Die instemming blijkt uit een geschrift.

Artikel 26.

In paragraaf 1 vervange men "op voordracht" door "na advies?

In paragraaf 3, eerste lid, vervange men "gehandhaafd" door "gegeven" en "het hoofd van de eredienst" telkens door "de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst?

Artikel 27.

Men stelle paragraaf 2 als volgt :

"§ 2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van de artikelen 26 en 27, § 1, wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd in functie van het aantal werkdagen die krachtens de werkloosheidsreglementering zijn vereist om op werkloosheidsuitkering te kunnen aanspraak maken.

Tijdens die opzeggingstermijn geniet het personeelslid de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

Artikel 23, § 1, e), is niet van toepassing op dit personeelslid".

De bepaling in het ontwerp, volgens welke "deze wedde onderhevig is aan de afhoudingen die worden toegepast op de wedde van een tijdelijk personeelslid" is weggelaten, eensdeels omdat de Gemeenschappen en de Gewesten niet bevoegd zijn om de toepassing of het toepassingsgebied van de sociale zekerheid voor werknemers te regelen, anderdeels omdat, krachtens artikel 9, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, de tijdelijke personeelsleden onderworpen zijn aan onder meer de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid voor werknemers.

Artikel 28.

Paragraaf 3 ware beter als volgt gesteld :

"§ 3. De lijst wordt aan de centrale raad gezonden: hij is voor deze niet bindend?

Dit geldt ook voor artikel 42, § 3.

★

Paragraaf 5, tweede lid, ware duidelijker als volgt gesteld :

"De Vlaamse Executieve kan voor de categorieën van personeelsleden die ze aanwijst, de vaste benoeming afhankelijk maken van een onderwijsopdracht waarvan zij het minimum bepaalt?

Om deze tekst bestaanbaar te maken met artikel 17, § 5, van de Grondwet moet hij tevens aangevuld worden met de vermelding van de criteria die de Vlaamse Executieve bij de aanwending van de delegatie zal moeten volgen.

★

Tenslotte moet worden opgemerkt dat artikel 28 niet voorziet in een publicatie van vacant verklaarde betrekkingen. Wel wordt in artikel 35, § 1, 3°, melding gemaakt van een oproep tot de kandidaten.

Artikel 29.

Dit artikel kan als volgt worden gesteld :

"Een betrekking die hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden ingericht, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband".

Artikel 30.

Uit de plaats die zij inneemt in hoofdstuk III - Wervingsambten, kan worden afgeleid dat de mutatieregeling, zoals zij is gesteld, enkel geldt voor de wervingsambten. Niettemin kan, naar luid van artikel 40, 2°, ook een selectie- of bevorderingsambt door mutatie toegewezen worden. Vraag is dan of de procedure vastgesteld in de artikelen 30 tot 33, tevens voor de **selectie-** en bevorderingsambten van toepassing is. Indien dat zo is, dient afdeling 4 bij voorkeur als een afzonderlijk hoofdstuk te worden gestructureerd en dient, duidelijkheidshalve, in de desbetreffende bepalingen uitdrukkelijk te worden aangegeven voor welke ambten de mutatieregeling geldt.

Dit hoofdstuk zou dan, zoals bij artikel 3, 4°, is gesuggereerd, kunnen aanvangen met een definitie van het begrip "mutatie", mogelijk te stellen als volgt :

"De mutatie bestaat in -het toewijzen van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is. Zij geschiedt niet dan op diens verzoek?

★

Artikel 30 betreft de mogelijkheid van mutatie. Zij kan door de centrale raad toegekend worden, op verzoek van het personeelslid en met het akkoord van de schoolraad of raad van bestuur waarbij de betrekking vacant is. **Behou-**

dens het geval bepaald in artikel 92 heeft het personeelslid in het gemeenschapsonderwijs, zoals hoger al is vermeld, voortaan geen recht meer op mutatie. Het recht wordt een mogelijkheid.

Uit artikel 30, gelezen in samenhang met artikel 34, volgt dat in het eerste lid van artikel 30 de woorden "en voor zover de betrekking op dezelfde datum nog vol- doet aan de voorwaarden van artikel 34" als overbodig mogen geschrapt worden.

De volgende redactie wordt in overweging gegeven :

"Artikel 30.-

Een vacant verklaarde betrekking kan aan het personeelslid dat erom verzoekt, bij mutatie worden toegewezen voor zover de betrekking, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, niet bij **wege** van reaffectatie of **wederte-**werkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

De mutatie van een godsdienstleerkracht kan enkel geschieden met de instemming van de bevoegde instantie van de betrokken **godsdienst**".

Artikel 31.

De delegatie die hier aan de centrale raad wordt gegeven betreft de interne werking van de ARG0. Zij ware beter gesteld als volgt :

"Artikel 31.-

De centrale raad bepaalt de wijze waarop de aanvragen tot mutatie worden ingediend.

Artikel 32.

In het eerste lid is sprake van de "personeelsleden die de voorwaarden voor mutatie vervullen? Uitgezonderd het vereiste van een vacante betrekking, worden in het ontwerp geen voorwaarden vastgesteld. Het ontwerp vertoont dus een leemte op dat punt.

Uit dit lid blijkt evenmin of bij mutatie naar een instelling die onder een andere schoolraad of raad van bestuur ressorteert, ook de instemming vereist is van de schoolraad of raad van bestuur waarbij het personeelslid te voren tewerkgesteld was. Vraag is of zulks de bedoeling is.

Onder dit voorbehoud vulle men artikel 32, eerste lid, aan als volgt :

"... vervullen, kan de schoolraad of de raad van bestuur van de instelling waar de betrekking vacant is, één kandidaat voordragen aan de centrale raad. Deze bepaalt de dag waarop de mutatie geschiedt?

In het tweede lid lijkt men te moeten schrijven, althans indien de tekst strookt met de bedoeling van de auteurs :

"... bestuur beslist de centrale raad over de mutatie, zonder voordracht of voorafgaande raadpleging" (1).

Vraag is of de mutatie en de daarmee gepaard gaande toewijzing van een betrekking of opdracht niet schriftelijk moeten vastgesteld worden op de wijze bepaald in artikel 18, § 1, van het ontwerp.

Artikel 33.

Met betrekking tot dit artikel rijst andermaal de vraag welke de relatie is tussen een ambt, een betrekking, een affectatie en een opdracht. Krijgt een personeelslid dat vast is benoemd in een bepaald ambt en aan wie een met dat ambt overeenstemmende betrekking toegewezen wordt, ook niet automatisch een affectatie en een opdracht (zie in dat verband Raad van State, afdeling administratie, arrest nr. 32.708 van 6 juni 1989 inzake Van den Brandt) ?

De eenvoudigste oplossing kan erin bestaan dat de ganse aangelegenheid tot twee beslissingen zou worden beperkt : de ene waarbij het personeelslid wordt benoemd in een ambt, de andere waarbij aan de benoemde een betrekking, een opdracht en een plaats wordt toegewezen. In ieder geval is het zo dat wanneer men een onderscheid tussen ambt, betrekking, opdracht en affectatie wenste behouden, met even

(1) Vergelijk evenwel met het bepaalde in artikel 43, § 2, laatste lid.

zo veel onderwerpen van beslissingen, op dat punt klaarheid moet worden gecreëerd.

Voor het overige mag verwezen worden naar de opmerking onder artikel 38.

Artikel 34.

Er mag worden aan herinnerd dat het begrip "wer-vingsambt" in dit decreet niet omschreven wordt.

In 1' schrijve men : "... of wedertewerkstel-ling ...".

Artikel 35.

In de inleidende zin van paragraaf 1 schrijve men :

"Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type bepaald in artikel 10 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, kan niemand . . . niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 17, met uitzondering van § 1, 7°, en ...".

Voorts schrijve men in 1' :

"... ten minste 720 dagen dienstanciënniteit telt ...".

Indien met de tweede zin van 1" wordt bedoeld dat voor de vaste benoeming van het onderwijzend personeel dat enkel een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, door de lokale raden of bij ontstentenis ervan, door de centrale raad benevens een dienstancienniteit van 360 dagen in het betrokken ambt, bijkomend een zelfde dienstancienniteit voor het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking kan worden geëist, dient zulks in het ontwerp te worden verduidelijkt.

In 2" moet worden verduidelijkt of wordt bedoeld de betrekking welke het personeelslid tot dan heeft bekleed, of die waarin het vast benoemd zal worden. In het eerste geval kan de bepaling beter opgenomen worden in 1" dat de dienstancienniteit in een ambt betreft. In het tweede geval gaat het niet om een voorwaarde waaraan de kandidaat moet voldoen, maar eerder om een voorwaarde waaronder de benoeming in vast verband kan geschieden.

In 3' schrijve men, om taalkundige redenen :

"3. gekandideerd heeft in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;?"

In 4• wordt verwezen naar de lichamelijke geschiktheid "zoals vastgesteld in de ter zake geldende reglementaire bepalingen". Naar luid van artikel 17, § 2, derde lid, geldt de beslissing van de sociaal-medische rijksdienst, waarbij een personeelslid medisch geschikt wordt be-

vonden voor een tijdelijke aanstelling, zolang hij als personeelslid in het onderwijs fungeert. Vraag is of er geen contradictie bestaat tussen beide bepalingen.

Overigens moet worden opgemerkt dat voor de tijdelijke aanstelling het onderzoek naar de lichamelijke geschiktheid uitvoerig geregeld wordt in artikel 17, § 2, van het ontwerp, terwijl voor de vast benoemde personeelsleden verwezen wordt naar de "**ter** zake geldende reglementaire bepalingen". Die bepalingen komen voor een groot deel voor in het koninklijk besluit van 22 maart 1969, dat, luidens de artikelen 97, § 2, 2' en 101 wordt opgeheven op 1 april 1990. Die opmerking geldt ook voor de laatste zin van artikel 94.

Met betrekking tot 5' heeft de gemachtigde ambtenaar geen uitsluitel kunnen geven over de vraag of de kandidaat dan wel de betrekking, zoals in artikel 64, § 1, eerste lid is gesteld, "**vrij** moet zijn van de verplichting van reffectatie en **wedertewerkstelling**".

Vermits voor een tijdelijke aanstelling geen leeftijdsgrens is bepaald, is het mogelijk dat tijdelijk aangestelde personeelsleden, alhoewel zij beroep kunnen doen op de voorrangsregeling bepaald in artikel 21, § 1, 1°, op grond van het bepaalde in 6' niet voor benoeming in vast verband in aanmerking komen.

In fine van de eerste zin van paragraaf 2 schrijven men : "... gepresteerd onder het contractueel stelsel".

In paragraaf 3 schrijve men :

"§ 3. Voor het bepalen van de in §§ 1 en 2 bedoelde dienstancienniteit, wordt, in afwijking van artikel 4, a), het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd".

Artikel 36.

Men leze in paragraaf 1, eerste lid : "De schoolraad of de raad van bestuur draagt, onder zijn personeelsleden die kandidaat zijn voor een vaste benoeming en aan de benoemingsvereisten voldoen, per betrekking die bij hem vacant is, één kandidaat voor aan de centrale raad. Het dossier . . .".

Volgens de memorie van toelichting kan de centrale raad de voorgedragen kandidaat benoemen of afwijzen; een personeelslid dat niet werd voorgedragen, kan hij niet benoemen. Dat blijkt niet uit de tekst van paragraaf 1.

Het vierde lid, dat betrekking heeft op de benoeming van alle personeelsleden, dient logischerwijze de bepaling van het derde lid vooraf te gaan.

Het derde lid, dat het vierde lid zou worden, kan dan gesteld worden als volgt :

"**Een** godsdienstleerkracht wordt door de centrale raad vast benoemd, op voordracht van de bevoegde instantie

van de betrokken godsdienst en, zo die er is, op voorstel van de schoolraad of de raad van bestuur".

Uit de woorden "bij ontstentenis van meerdere kandidaten die van de voorrang genieten zoals bepaald in artikel 21, § 1, 1°" kan volgen dat de voorrangsregeling die geldt voor de tijdelijke aanstellingen, binnen bepaalde grenzen ook geldt voor de benoeming in vast verband. Het is evenwel niet duidelijk in welke mate de voorrangsregeling in dat geval speelt.

Voorgesteld wordt - om redenen van eenvoud - paragraaf 3 te redigeren als volgt :

"§ 3. Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reaffectatie en wedertewerkstelling, kan een vast benoemd personeelslid dat in meer dan één instelling een volledige of onvolledige opdracht vervult, aanspraak maken op een uitbreiding van zijn opdracht in één van de betrokken instellingen als compensatie voor uren die hij in een andere instelling verliest, op voorwaarde dat de uren, waarop de uitbreiding slaat, tot de opdracht van een tijdelijk aangesteld personeelslid behoren?

Artikel 37.

Men formule de bepaling van paragraaf 1 als volgt :

"De centrale raad wijst de instelling aan waar het vast benoemde personeelslid zijn betrekking opneemt. Die aanwijzing vermeldt de omvang van de opdracht".

Men mag opmerken dat omtrent de vaste benoeming zelf, geen regel is opgenomen als die welke in artikel 18, § 1, met betrekking tot de tijdelijke aanstellingen voorkomt.

Paragraaf 2 regelt het bijzondere geval van het personeelslid dat vast benoemd wordt in een betrekking gespreid over meer dan één schoolraad, raad van bestuur of instelling. Die bepaling ware beter opgenomen in artikel 36, § 1.

In paragraaf 3 worden de rechtsgevolgen van de vaste benoeming geregeld. Bij ontstentenis van enige commentaar in de memorie van toelichting is het niet duidelijk welke de precieze draagwijdte van die bepaling is. In elk geval lijkt zij in een afzonderlijk artikel te moeten worden opgenomen.

Artikel 38.

Dit artikel luidt als volgt :

"Een personeelslid verliest zijn benoeming in een bepaald ambt door een benoeming in een ander ambt binnen de perken van de omvang van de opdracht van het ambt van de nieuwe benoeming?

Volgens de memorie van toelichting maakt dit artikel een einde aan de discussie over de vraag "of men al dan niet twee benoemingen tegelijk kan bekomen : bijvoorbeeld een benoeming voltijds H.S.O. en daarnaast een benoeming voltijds H.O.K.T." (zie in dat verband Raad van State, afdeling administratie, arrest De Bruycker nr. 30.231 van 7 juni 1988 en arrest Leynen nr. 32.765 van 20 juni 1989).

Deze tekst - die een uitdrukking is van de zienswijze dat men in het gemeenschapsonderwijs niet in meer dan een ambtelijke hoedanigheid vast benoemd kan zijn - is te algemeen en te absoluut gesteld om een dergelijke materie afdoende te regelen.

Het ware beter in het artikel alleen de grenzen in te schrijven vanaf waar er onverenigbaarheid tussen benoemingen ontstaat en de Executieve te belasten de nadere regeling ervan vast te stellen. Een andere oplossing kan zijn dat men in het ontwerp als regel stelt dat in de laatste benoemingsakte de toestand van de benoemde in zijn **geheelheid** moet worden aangegeven.

Hoofdstuk IV. - Evaluatie.

Artikel 39.

Er is een onevenwicht in de opbouw van het ontwerp : voor de tijdelijke personeelsleden worden de beoordeling en de mogelijkheid om een bezwaarschrift in te dienen tegen een "onvoldoende" beoordeling, geregeld in het decreet

(artikel 21), terwijl zij voor de vast benoemde personeelsleden zullen geregeld worden door de Executieve (artikel 39, §§ 1 en 3). Het ontwerp is op dat punt aan aanvulling toe. Mocht de delegatie toch behouden blijven, moet ze wel **precieser** worden geformuleerd, met vermelding van de essentiële gegevens omtrent de mogelijkheid van beroep.

In het derde lid schrijve men : "De evaluatie betreft de pedagogische waarde, de geschiktheid . . .".

Met betrekking tot paragraaf 2 mag worden verwezen naar de opmerkingen geformuleerd bij artikel 22, § 3.

Hoofdstuk V. - Selectie en bevordering.

In de huidige stand van de reglementering onderscheidt de notie selectieambt zich fundamenteel van de notie bevorderingsambt door het feit dat wie bevorderd wordt, functioneel niet meer is wat hij voorheen was : de tot directeur bevorderde onderwijzer bijvoorbeeld is niet langer onderwijzer, terwijl diegene die benoemd wordt in een **selectie**ambt wel functioneel blijft wat hij is : de onderwijzer aan een oefenschool bijvoorbeeld blijft een onderwijzer.

In overeenstemming hiermee eist het koninklijk besluit van 22 maart 1969 enerzijds voor een benoeming in een bevorderingsambt, het slagen voor een examen, anderzijds voor een benoeming in een selectieambt, dat men gedurende een bepaalde tijd met voldoening een ambt heeft uitgeoefend dat in verhouding staat tot het selectieambt. Een perso-

neelslid kan voor een benoeming in een selectieambt eerst geselecteerd worden in een bepaalde richting, wanneer het in die richting een bepaalde tijd met voldoening op het gewone niveau heeft gefungeerd *en* zodoende zonder examen - het neemt immers niet een nieuwe functie op, maar oefent dezelfde functie alleen op een hoger niveau uit - geacht kan worden naar het hogere niveau te kunnen overstappen (zie arrest van de R. v. St., nr. 32.809, van 27 juni 1989, inzake De Wilde).

Met het ontwerp wordt thans zowel voor de selectie- als voor de bevorderingsambten een akte van bekwaamheid en een proeftijd vereist (zie artikel 44 van het ontwerp). Vraag is of het in die omstandigheden nog zinvol is het onderscheid tussen beide soorten van ambten in stand te houden.

Artikel 40.

Het ware aangewezen vooraf te bepalen in welke gevallen een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt vacant is.

Artikel 41.

Voor de redactie van die bepaling wordt verwezen naar het tekstvoorstel geformuleerd bij artikel 29.

Artikel 42.

Indien het de bedoeling is de vacante betrekkingen bedoeld in artikel 42, op een zelfde manier en inzonderheid op hetzelfde tijdstip door de schoolraden, raden van bestuur of instellingen te laten meedelen als de wervingsambten, bedoeld in artikel 24, dient in beide artikelen een zelfde opbouw te worden gevolgd.

Gelet op de omschrijving van het begrip "instelling" in artikel 3 van het ontwerp, kunnen in paragraaf 2, 1°, de woorden "of in het centrum" geschrapt worden.

In paragraaf 2, 2°, dient expliciet te worden vermeld hoe rekening moet worden gehouden met de "stabiliteit voor (men leze : van) de betrekking na 1 januari volgend op de oproep?

In paragraaf 4 schrappe men, gelet op het bepaalde in paragraaf 3, de woorden "na advies van de betrokken schoolraden, raden van bestuur of instellingshoofden".

In paragraaf 5 schrijve men in fine van het eerste lid : "... toelating tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt".

In het tweede lid schrijve men :

"... van de openstaande betrekkingen en vermeldt de vorm waarin en de termijn waarbinnen de kandidaturen moeten worden ingediend".

Artikel 43.

De Executieve zal moeten nagaan of met "**de** motive-ring", waarvan sprake in paragraaf 1, tweede lid, niet "**de voordracht**" van de kandidaten wordt bedoeld.

Naar luid van paragraaf 2, eerste en tweede lid, kan de centrale raad - mits motivering van de afwijzing van de voorgedragen kandidaturen - een niet voorgedragen kandidaat in een selectie- of bevorderingsambt benoemen. Die bepaling is strijdig met artikel 46, 3°, van het ARGO-decreet, luidens welk de schoolraad en de raad van bestuur aan de centrale raad de kandidaten voordragen voor vaste benoeming in **wervings-**, selectie- of bevorderingsambten in onderwijsinstellingen die onder hen ressorteren.

Die bepalingen dienen bijgevolg herzien te worden.

Het derde lid van paragraaf 2 kan als volgt gere-digeerd worden :

"Bij ontstentenis van een schoolraad of een raad van bestuur wint de centrale raad het met redenen omkleed advies van het hoofd van de instelling in behalve indien het de benoeming van een instellingshoofd betreft?

De bepaling van paragraaf 3 is een **parallelbepa-ling** van artikel 36, § 4.

Het volstaat dan ook te schrijven :

"§ 3. Een personeelslid kan, met ingang van 1 januari volgend op de oproep tot de kandidaten, tot de proeftijd toegelaten worden in een betrekking van een selectie- of bevorderingsambt voor zover die betrekking op die datum nog vacant is".

Artikel 44.

Deze bepaling betreft de voorwaarden waaraan een personeelslid moet voldoen om tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt toegelaten te worden.

Men schrijve dan ook in de inleidende zin :

"Om toegelaten te worden tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt moet het personeelslid, op het ogenblik van de oproep tot de kandidaten, voldoen aan de volgende voorwaarden?

In 1° leze men : "... van de betrokken personeels-categorie?

In 4' schrijve men : "bij de laatste evaluatie niet de beoordeling "onvoldoende" hebben gekregen"; in 5° : "bij de centrale raad bij een ter post aangetekende brief gekandideerd hebben in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten?

Artikel 45.

Taalkundig lijkt het beter in fine te schrijven :
"... als **hoofdambt**".

Artikel 46.

In het ontwerp is nergens bepaald dat er een hoofd van de pedagogische begeleidingsdiensten zal zijn, noch hoe dat wordt aangewezen. Artikel 32, 5°, van het ARG0-decreet geeft de centrale raad de bevoegdheid eigen pedagogische begeleidingsdiensten in te richten. Luidens artikel 5, § 2, van hetzelfde decreet "**kan**" de centrale raad voor de **onder-**wijsbegeleidende diensten die onder de ARG0 ressorteren doch geen onderwijsinstellingen zijn, in bestuurslichamen voorzien.

Het tweede lid van paragraaf 3 is onleesbaar en moet grondig worden herzien.

Artikel 48.

Uit paragraaf 4, eerste zin, gelezen in samenhang met het bepaalde in paragraaf 1, volgt dat na verloop van de periode van ten hoogste 30 kalenderdagen, alleen de centrale raad bevoegd is om de aanstelling als waarnemend personeelslid te verlengen.

De laatste zin van paragraaf 4 is dan ook meer toelichting dan norm.

In paragraaf 5 leze men : "... artikel 23, § 1, a), b) en c)".

Artikel 51.

Aangezien de beslissing tot ontslag door de centrale raad wordt genomen, gaat het in b), 1°, niet om een "beslissing", doch om een voorstel tot verwijdering (vgl. met het bepaalde in het tweede lid).

Dienvolgens schrijve men in b) :

"b) uit het ambt worden verwijderd, bij een met redenen omklede beslissing van de centrale raad, op voorstel aangenomen door tweederde van de stemgerechtigde leden van de betrokken schoolraad of raad van bestuur en op verslag uitgebracht door de bijzondere commissie bedoeld in artikel 46, § 3".

Ter bescherming van de rechten van het te verwijderen personeelslid, bedoeld in het tweede lid, ware het beter, het formuleren van een voorstel tot verwijdering niet te laten afhangen van het initiatief van de centrale raad. Daarom wordt voorgesteld de bepaling aan te passen als volgt :

"Wanneer een personeelslid verwijderd wordt uit een **selectie-** of beoordelingsambt dat niet ressorteert onder een schoolraad of een raad van bestuur, moet de bijzondere commissie behalve het in het vorig lid bedoelde verslag bijkomend bij tweederde meerderheid van haar leden de verwijdering van het personeelslid **voorstellen**".

In het derde lid schrijve men :

"~~Het~~ betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord, tenminste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een advocaat, een afgevaardigde van een erkende vakorganisatie of een personeelslid van het **gemeenschapsonderwijs**".

Men zal minstens in de memorie, van toelichting moeten aangeven wat met "**een** fase van de procedure" wordt bedoeld. Een alternatieve oplossing kan erin bestaan dat om redenen van efficiëntie en objectiviteit de betrokkene alleen door de bijzondere commissie moet worden gehoord. Dat vergt wel een tekstaanpassing.

Artikel 52.

De eerste volzin dient geschrapt te worden. Het komt de rechter toe te oordelen of het al of niet om een verkapte tuchtsanctie gaat. De decreetgever mag de administratieve rechter ter zake niet a priori binden. Dit artikel dient bijgevolg te vervallen.

Hoofdstuk VI. - Overname van onderwijsinstellingen.

Artikel 54.

Het opschrift van hoofdstuk VI ware, gelet op de inhoud van zijn enig artikel 54, beter gesteld als volgt :

"Rechten van de personeelsleden bij de overneming van onderwijsinstellingen".

★

Volgens de memorie van toelichting bekomen de personeelsleden van de overgenomen instellingen op hun verzoek de hoedanigheid van personeelslid van het **gemeenschapsonderwijs**. In paragraaf 1 dienen de woorden "**van** rechtswege" bijgevolg geschrapt te worden. In dezelfde bepaling schrijve men "... de hoedanigheid van personeelslid?

De bepaling van paragraaf 2 ware accurater gesteld als volgt :

"§ 2. Personeelsleden die . . . Vlaamse Gemeenschap, gaan, al naar het geval, als tijdelijk of vast benoemd personeelslid over naar het **gemeenschapsonderwijs**".

★

Paragraaf 3 betreft de personeelsleden die bij de **overneming** van de onderwijsinstelling, een selectie- of bevorderingsambt uitoefenen. De bescherming van de rechtspositie van die personen is in het ontwerp niet sluitend geregeld. De voorwaarden waaraan zij moeten voldoen om dat ambt te behouden, zijn niet met de nodige preciesheid aangegeven. Zoals de tekst is gesteld, moeten zij vast benoemd zijn in het gemeenschapsonderwijs (zie artikel 44), daar waar het bij bepaling gaat om personen die buiten het gemeenschapsonderwijs tewerkgesteld waren.

Paragraaf 3 moet derhalve worden herzien. In het tweede lid moet overigens ook de **"raad van bestuur"** zijn instemming met de overdracht betuigen.

*

In paragraaf 4 wordt voor de gelijkstelling van diensten geen rekening gehouden met de wijze van berekening van de voorrang bedoeld in artikel 21. In dat artikel wordt immers een onderscheid gemaakt tussen de dienstanciënniteit verworven bij de schoolraad of de raad van bestuur, of bij ontstentenis ervan, de instellingen en de dienstanciënniteit in andere scholen.

Die bepaling is dus aan aanvulling toe.

Hoofdstuk VII. - Maatregelen van orde.

De artikelen 55, 56 en 57 betreffen maatregelen van orde.

Uit het arrest van de Raad van State, nr. 24.670 van '21 september 1984 inzake Ghijsels, blijkt dat een maatregel van orde ertoe strekt de goede werking van de dienst te verzekeren of haar eventueel te herstellen na een verstoring van die werking door het gedrag van personeelsleden. Zij onderscheidt zich van de tuchtstraf omdat zij niet de bestraffing van een storend gedrag, maar enkel de goede werking van de dienst beoogt en ook dienvolgens los van elke verstoring van de dienst kan genomen worden.

Ordemaatregelen kunnen dan ook, al naar de noodwendigheden van de dienst, onder verscheidene vormen genomen worden.

Blijkens de memorie van toelichting worden in hoofdstuk VII slechts twee ordemaatregelen bedoeld, met name de overplaatsing in het belang van de dienst en de preventieve schorsing. Daaruit volgt dat de regelingen die ter uitvoering van de artikelen 55, 56 en 57 worden genomen, enkel op die twee maatregelen van toepassing zullen zijn.

Artikel 55.

De in het eerste lid aan de centrale raad toegekende normerende bevoegdheid behoort aan de Vlaamse Executieve.

Of maatregelen van orde al dan niet van toepassing horen te zijn op tijdelijke personeelsleden, hangt af van de inhoud die aan dat begrip wordt gegeven.

Artikel 56.

Er wordt niet bepaald wat met een "overplaatsing in het belang van de dienst" wordt bedoeld, noch welke de gevolgen ervan zijn ten aanzien van het ambt of de betrekking die door het betrokken personeelslid uitgeoefend wordt.

Een ordemaatregel is in principe geen tuchtmaatregel; wel kan hij een tuchtmaatregel verbergen. Het komt de rechter toe te beoordelen of dat zo is: de decreetgever kan de rechter op dit punt niet binden.

De bepaling van 1' dient daarom weggelaten te worden.

★

Naar luid van 3' wordt over de overplaatsing in het belang van de dienst beslist door de centrale raad. Vraag is of gelet op de relatieve autonomie welke aan de

schoolraden of raden van bestuur wordt toegekend, het niet redelijk zou zijn vooraf de diverse betrokken raden bij die beslissing te betrekken, bijvoorbeeld onder de vorm van een initiatiefrecht of door het toekennen van een **adviesbevoegdheid**.

Die opmerking geldt ook voor de in artikel 57 bedoelde preventieve schorsing.

Artikel 57.

Alhoewel de preventieve schorsing wordt voorgesteld als een ordemaatregel, wordt niettemin in de halvering van de wedde van het geschorste personeelslid voorzien. Een zodanige maatregel behoort in de regel tot de tuchtstraffen.

In dat verband mag worden opgemerkt dat met betrekking tot de preventieve schorsing, artikel 129 van het thans vigerende besluit van 29 maart 1969 dat het statuut van het personeel van het rijksonderwijs regelt, de inhouding van wedde enkel toestaat wanneer het preventief geschorste personeelslid **"het voorwerp is van een strafrechtelijke of tuchtvervolgning wegens een zware tekortkoming waarvan hij op heterdaad betrapt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen voorhanden zijn"***, en op voorwaarde dat zij niet tot gevolg heeft dat het personeelslid een weddebedrag bekommt dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid van werknemers.

Dergelijke waarborgen zijn in het ontwerp niet ingeschreven.

Artikel 58.

In paragraaf 1, eerste lid, inleidende zin, schrappe men de woorden "**vervat** in hoofdstuk II".

Voorts vervange men "**de** afhouding op de **wedde**" door "**de** inhouding van **wedde**".

In het tweede lid schrijve men :

"... kan de tuchtstraf enkel worden opgelegd op voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst?

De tekst van paragraaf 2 verduidelijke men als volgt :

"... na het verstrijken van de termijn van vijftien kalenderdagen bedoeld in artikel 70, tweede lid . ..".

Artikel 59.

Voor paragraaf 1 wordt volgende tekst voorgesteld :

"§ 1. Het voornemen tot het opleggen van een blaam wordt schriftelijk geformuleerd door het hoofd van de instelling, met redenen omkleed en aan het personeelslid meegedeeld, dat tien dagen, te rekenen vanaf de kennisgeving, tijd heeft om zijn eventuele bezwaren schriftelijk uiteen te zetten. Het bezwaarschrift wordt bij het dossier gevoegd dat voor beslissing aan de schoolraad of de raad van bestuur wordt bezorgd.

Bij ontstentenis van een schoolraad of raad van bestuur, beslist het hoofd van de instelling?

Paragraaf 2 bepaalt dat "**de** andere tuchtstraffen (dan de blaam) worden voorgesteld door de schoolraad of de raad van bestuur en uitgesproken door de raad van beroep?

Aangezien uit de verdere artikelen van het **ontwerp** blijkt dat die raad van beroep hoofdzakelijk in eerste aanleg beslist, gaat het eerder om een "tuchtraad" dan om een "**raad** van beroep?

In paragraaf 4 **precisere** men :

"... op voorstel van de schoolraad, de raad van bestuur of, bij ontstentenis daarvan, door de centrale **raad**":

Artikel 60.

Men formuleer dit artikel als volgt :

"Inhouding van wedde wordt toegepast gedurende ten minste een maand en ten hoogste twaalf maanden en mag niet meer dan een vijfde van de laatste brutoactiviteitswedde bedragen".

Artikel 61.

Men schrijve : "... de laatste brutoactiviteitswedde".

Artikel 62.

Men formulere het tweede lid als volgt :

"~~Het~~ personeelslid ontvangt een wachtgeld ten bedrage van de helft van de laatste brutoactiviteitswedde".

Artikel 63.

Men leze :

"~~De~~ afhouding op de wedde, de halvering van de wedde of de toekenning van een wachtgeld mag niet . . . (voorts zoals in het ontwerp)?

Artikel 64.

De in paragraaf 1, tweede lid, gebruikte uitdrukking "weigeren een vaste benoeming op te **stellen**" is onduidelijk.

Ten gronde kan daarenboven niet worden gebillijkt dat de zwaarte van de straf - in casu de duur van de tijdelijke aanstelling - nog na de uitspraak zou kunnen worden bepaald : luidens de ontworpen tekst beschikken de bevoegde bestuursorganen immers over een marge van 1 tot 24 maanden.

Om dit te verhelpen wordt voorgesteld het tweede lid, eerste volzin, te formuleren als volgt :

"Het personeelslid dat bij tuchtmaatregel is teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, komt slechts opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming na verloop van twee volledige schooljaren volgend op de uitspraak?

Wat de statutaire toestand van de gestrafte tijdens die tijdelijke aanstelling betreft, volstaat het tweede lid, tweede volzin, met te bepalen dat artikel 23, § 1, e), niet van toepassing is. Laatstgenoemde bepaling bevat één van de gevallen waarin een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt van rechtswege eindigt, te weten op het einde van het schooljaar of van de leergang waarvoor de aanstelling werd gedaan.

Deze enkele uitsluiting is onvolledig om het nagestreefde doel, met name het reserveren van de betrekking voor de gestrafte, te bereiken. Artikel 23, § 1, bevat immers nog andere gevallen waarin een **tijdelijke** aanstelling van rechtswege vervalt, die in dezen van toepassing kunnen zijn.

Die bepaling moet dus worden herzien.

★

Paragraaf 2 regelt de terugzetting in rang.

Men formuleer het eerste lid als volgt :

"Bij terugzetting in rang wordt het personeelslid bezoldigd volgens de weddeschaal verbonden aan het ambt dat hem bij die tuchtmaatregel is toegewezen?

Het tweede lid, dat de Executieve gelast de nadere gevolgen van de sanctie te bepalen, is te algemeen geformuleerd. Deze delegatie moet worden aangevuld zodat duidelijk wordt welke aspecten van die sanctie nader moeten geregeld worden.

Artikel 65.

Naar analogie van het tekstvoorstel voor artikel 27, § 2, kan men dit artikel stellen als volgt :

"In geval van afdanking bij tuchtmaatregel wordt het personeelslid definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld in functie van het aantal arbeidsdagen die krachtens de werkloosheidsreglementering zijn vereist om op werkloosheidsuitkering te kunnen aanspraak maken. Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijke te zijn aangesteld, wordt het tewerkgesteld door de centrale raad die het met een opdracht kan belasten en kan het, naar rato van de grootte van die opdracht, worden vervangen. Het geniet de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die **opzeggingstermijn**".

Artikel 66.

Dit artikel laat de mogelijkheid open dat het ontslag (lees : de afdanking) bij tuchtmaatregel met terugwerkende kracht zou kunnen opgelegd worden.

In dezen kan terugwerking van de afdanking tot de begindatum van de preventieve schorsing enkel worden aanvaard op de voorwaarde dat de schorsing op regelmatige wijze is geschied en de terugwerking geen bijkomende nadelen aan de uitgesproken tuchtstraf toevoegt. Aldus mag aan de tuchtstraf slechts terugwerkende kracht worden verleend voor de periode van de preventieve schorsing die in redelijkheid geacht wordt nodig te zijn voor het afwikkelen van de

tuchtprocedure en mag zij in geen geval aangewend worden om de pecuniaire belangen van de inrichtende macht te dienen (1).

Artikel 67.

Paragraaf 1, eerste lid, inleidende zin, **precisere** men als volgt :

"De doorhaling van de tuchtstraf, de afdanking uitgezonderd, gebeurt van rechtswege na verloop van een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :".

Voorts vervange men ook hier "de afhouding op de wedde" door "de inhouding van **wedde**".

In het tweede lid schrijve men : "**De** termijn loopt . . .".

Artikel 68..

Men schrijve : "... bevoegd voor het personeel waarop dit decreet van toepassing **is**".

(1) Zie in die zin 1. Opdebeek, De tuchtregeling in de lokale besturen, Brugge, Die Keure, p. 246 en volgende, en P. **Lemmens** en D. **D'Hooghe**, Recht van verdediging in tuchtzaken, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, blz. 24 en 51 en de aldaar aangehaalde rechtspraak.

Artikel 70.

Men **precisere** de tekst als volgt :

"De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen betreffende de werkwijze van de raad van beroep, in het bijzonder ~~het~~ reglement van procedure en de redenen tot wraking.

De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt vijftien kalenderdagen. Behalve bij afdanking heeft het beroep geen schorsende werking?

Artikel 79.

Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen, enerzijds, de terbeschikkingstelling bij **tuchtmaatregel** waarvan de administratieve gevolgen moeten worden geregeld in de desbetreffende artikelen van hoofdstuk VIII - Tuchtregeling, en, anderzijds, de terbeschikkingstelling geregeld door de artikelen 79 en 80.

Men vervange derhalve in artikel 79, eerste lid, onder f) de vermelding "**bij tuchtmaatregel**" door de vermelding "wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het **rustpensioen**" en schrappe littera g). De inleidende zin wijzige men als volgt :

"Onverminderd het bepaalde in de artikelen 62 en 63 betreffende de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel, kan het personeelslid . . .".

Artikel 80.

In paragraaf 2, 2, schrijve men :

"... of van artikel 22, derde lid, a) en c) van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957, of van de bepalingen van het koninklijk besluit van 8 oktober 1975 houdende de eerste maatregelen . . .".

In paragraaf 2, 3, schrijve men :

"... en op wie de bepalingen toepasselijk zijn van :

- artikel 22 van het koninklijk besluit nr. 49 van 2 juli 1982 betreffende de oprichtingsnormen en de herstructure-, ring van instellingen in het secundair onderwijs met volledig leerplan;
- artikel 39 van het koninklijk besluit nr. 439 van 11 augustus 1986
- artikel 25
- artikel 16 van het koninklijk besluit nr. 461 van 17 september 1986
- artikel 14 van het koninklijk besluit nr. 541 van 31 maart 1987 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het aanvullend secundair beroepsonderwijs en tot wijziging

van het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type".

Vraag is of hier niet tevens melding moet worden gemaakt van de overeenstemmende bepalingen van het koninklijk besluit nr. 467 van 1 oktober 1986 betreffende de rationalisatie en programmatie en de normen inzake personeelsomkadering van de psyche-medisch-sociale centra en tot vaststelling van de voorwaarden voor toegang tot de Fondsen voor schoolgebouwen.

Artikel 81.

Het eerste lid bepaalt dat een wachtgeld "kan" worden verleend aan sommige categorieën van ter beschikking gestelde personeelsleden. Het gebruik van het potestatieve "kan" geeft de indruk dat over het verlenen van het wachtgeld van geval tot geval zal worden beslist door de bevoegde overheid, wat naar het zeggen van de gemachtigde van de Executieve geenszins de bedoeling is. Mede rekening houdend met de opmerking bij artikel 79, f), passe men het eerste lid dus aan als volgt :

"De Vlaamse Executieve bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden, ter beschikking gesteld om de redenen vermeld in artikel 79, eerste lid, a), b), c), e) en f), aanspraak kunnen maken op een wachtgeld?

Artikel 82.

Men wijzige het tweede lid, laatste volzin, als volgt :

"Gedurende deze periodes van tewerkstelling is het personeelslid in dienstactiviteit en heeft het recht op vakantie-verlof berekend in functie van de duur van die tewerkstelling?

Artikel 83.

Dit artikel bepaalt de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder personeelsleden ambtshalve en zonder opzegging uit hun ambt worden ontslagen.

Een van die gevallen, onder 1°, b), is het verlies van de burgerlijke en politieke rechten, of een deel ervan, voornamelijk het recht een openbaar ambt uit te oefenen.

De Executieve zal moeten nagaan of deze bepaling niet moet worden genuanceerd, in die zin bijvoorbeeld dat bij een tijdelijke ontzetting uit een of meer van die rechten, de betrokkene niet wordt ontslagen maar op non-activiteit gesteld.

★

In 1°, c), schrijve men : "de verplichtingen van de dienstplichtwetten **nakomen**".

★

Wat de gevallen onder 4' betreft, te weten "de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft", moge worden verwezen naar de opmerking onder 1°, b).

★

De bepaling onder 7°, krachtens welke de personeelsleden ambtshalve en zonder opzegging uit hun ambt worden ontslagen "**vanaf** het ogenblik waarop hun onregelmatige vaste benoeming of tijdelijke aanstelling wordt ingetrokken ..." kan zo worden gelezen dat ze voor de bevoegde overheid de bevoegdheid zou inhouden een onregelmatige benoeming of aanstelling in te trekken. Ten dezen mag worden verwezen naar de opmerking bij artikel 86 hierna.

★

Het geval onder 9' betreft het ontslag Vanaf het ogenblik waarop het hoofd van de betrokken eredienst een einde stelt (lees : maakt) aan de opdracht van de **godsdiens**tleraar".

Zoals die bepaling is gesteld, houdt ze ook de mogelijkheid in de betrokkene te ontslaan om andere redenen dan die welke op zijn onderwijsopdracht betrekking hebben.

Voorts moet worden opgemerkt dat niet de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst aan de opdracht een einde kan maken, wel de centrale raad, weliswaar op voorstel van eerstgenoemde. De tekst moet in die zin worden aangepast,

Het 10° regelt het ~~c..tslag~~ nadat het personeelslid gedurende twee opeenvolgende jaren de beoordeling onvoldoende heeft opgelopen.

Er mag worden opgemerkt dat, in tegenstelling tot wat is gesteld in het eerste lid, ten gerieve van de vast benoemden van een mogelijkheid tot hoger beroep bij de raad van beroep rechtstreeks geen sprake is, noch in hoofdstuk VIII, noch in de thans besproken bepaling, noch elders in het ontwerp. Voor het overige wordt verwezen naar de opmerking die onder artikel 39 met betrekking tot de vast benoemde personeelsleden is gemaakt.

*

Wat in 9' en 10' de bepaling omtrent de duur van de opzeggingstermijn betreft, mag verwezen worden naar het tekstvoorstel dat onder artikel 65 is gemaakt.

Artikel 84.

Men schrijve :

"Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan de bevoegde schoolraad, raad van bestuur of, bij ontstentenis daarvan, het hoofd van de instelling".

Artikel 86.

Krachtens dit artikel zouden "alle in strijd met dit decreet genomen rechtshandelingen door het bestuursorgaan dat de initiële beslissing heeft genomen, kunnen worden vernietigd (lees : ingetrokken) binnen een termijn van één jaar".

Men weet dat de nationale wetgever, door in artikel 19 van de bij koninklijk besluit van 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State te bepalen dat beroep bij de afdeling administratie wordt ingesteld "binnen de termijn door de Koning bepaald", het Staatshoofd heeft verplicht tot het vaststellen van die termijn "teneinde een beperking . . . te stellen aan het recht dat de wet de onderhorigen verleent om voor de Raad van State . . . verzoeken in te stellen die de werking van de openbare diensten kunnen hinderen" (verslag aan de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling administratie van de Raad van State). Artikel 4 van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 stelt dat de in artikel 9 van de wet (artikel 14 van de gecoördineerde wetten) bedoelde beroepen verjaard zijn 60 dagen nadat, naar gelang van het geval, de handeling bekendgemaakt, betekend of ter kennis gekomen is.

Uit voormelde wets- en reglementsbe­palingen heeft de Raad van State, afdeling administratie, in talrijke arresten afgeleid dat een administratieve overheid - die door de intrekking van de administratieve rechtshandeling "haar eigen rechter speelt" - een individuele administratieve rechtshandeling die rechten toekent en die niet binnen de wettelijke termijn met een annulatieberoep werd bestreden, alleen op geldige wijze kan intrekken wanneer die handeling door een zo grove onrechtmatigheid is aangetast dat zij voor onbestaande moet worden gehouden, door bedrog is uitgelokt, of wanneer een uitdrukkelijke wetsbepaling die intrekking toelaat. Deze rechtspraak gaat uit van het beginsel van de onaantastbaarheid van de definitief door een constitutionele administratieve beschikking gevestigde concrete situaties en van de daaruit voortgekomen rechtsverhoudingen enerzijds en, anderzijds, de lofwaardige bezorgdheid van de overheid om aan een begane onrechtmatigheid een einde te maken (zie o.m. arrest Tommelein, nr. 23.281 van 24 mei 1983).

Gaat men, zoals uit die rechtspraak moet worden geconcludeerd, ervan uit dat voormelde regeling als deel uitmakende van de organisatie van de processuele rechtsbescherming, behoort tot het gerechtelijk recht, dan behoren regels die de intrekking van administratieve rechtshandelingen betreffen - als uitzonderingen op een uit de organieke wet op de Raad van State afgeleide rechtsregel - tot de uitsluitende bevoegdheid van de nationale wetgever.

Het besluit is dan ook dat artikel 86 op het stuk van de termijn moet worden herzien. Daarbij zal men rekening houden met de hiervoren aangehaalde rechtspraak.

Een zodanige regel zou evenwel niet meer zijn dan een expliciete verwijzing naar de gevestigde rechtspraak.

Artikel 88.

In paragraaf 1, eerste lid, moet blijkbaar worden gelezen "... voorrang voor een tijdelijke aanstelling op de groepen ...".

In het tweede lid, tweede streepje, schrijve men :

"- bij de aanvang van een schooljaar . . .".

Zoals de in het derde lid opgenomen **waarborgclausule** is gesteld, geldt ze slechts voor één schooljaar, wat natuurlijk niet de bedoeling kan zijn. Men passe de tekst dus aan als volgt :

"Evenwel kan de in het eerste en tweede lid vervatte voorrangsregeling niet worden ingeroepen tegen een personeelslid dat reeds met toepassing van artikel 21, § 1, 1°, een aanstelling bekwam?

De laatste zin van paragraaf 2 formuleer men als volgt :

"Deze paragraaf houdt op uitwerking te hebben op 30 juni 1995".

Artikel 89.

Deze bepaling, waarbij "de diensten gepresteerd in het kader van de voor het van kracht worden van dit decreet bestaande reglementaire bepalingen, in aanmerking komen voor de toepassing van artikel 4" (dat de berekening van de dienstancienniteit betreft) is overbodig en kan worden weggelaten. De bedoelde wets- en reglementsbe­palingen - die sedert de staatshervorming deel uitmaken van de gemeenschapswetgeving - worden immers maar opgeheven op de dag van de inwerkingtreding van de decreets- en reglementsbe­palingen die in de plaats ervan komen zodat de op laatstgenoemd tijdstip bestaande toestanden en verkregen rechten, onder meer in verband met de ancienniteit en het pensioen, hun geldigheid behouden.

Artikel 90.

Zoals het eerste lid is gesteld, kan het zo worden geïnterpreteerd dat ook kandidaturen ingediend in andere instellingen dan die van het gemeenschapsonderwijs in aanmerking komen voor het vaststellen van de voorrang.

Wat de formulering van de tekst* van dat lid betreft, schrijve men :

"Onverminderd de voorwaarden van artikel 35 . . . voorrang voor een vaste benoeming op de personeelsleden welke die voorwaarden niet vervullen?

In het tweede lid wordt bepaald dat "de motieven (voor de afwijking van de voorrangsregeling) dienen betrekking te hebben op het personeelslid dat wordt afgewezen en niet op het personeelslid dat in de plaats wordt voorgedragen? Een dergelijke "motivering" zou natuurlijk minstens onvolledig zijn, ~~zoniet~~ helemaal geen motivering uitmaken. Men passe de bepaling dus aan als volgt :

"De lokale schoolraad, de raad van bestuur of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd kan bij de voordracht voor een vaste benoeming van de in het eerste lid vervatte voorrangsregeling afwijken bij een met redenen omklede beslissing?

Het derde lid, waarbij de centrale raad verplicht is het op die wijze voorgedragen personeelslid te benoemen, gaat in tegen de bevoegdheid en de opdracht welke het **ARGO**-decreet op het stuk van benoemingen aan de centrale raad heeft opgedragen.

Artikel 91.

Dit artikel verleent de centrale raad, binnen bepaalde voorwaarden, "**zeven** mutaties, waarvan bij voorrang twee mutaties in bevorderingsambten, toe te staan aan de vastbenoemde personeelsleden in wervings-, selectie- of bevorderingsambten. Deze mutaties moeten gemotiveerd zijn op basis van familiale of sociale redenen?

Aan de Raad van State is geen toelichting verstrekt over de bedoeling van deze bepaling, in het bijzonder de beperking tot zeven mutaties. Bijgevolg kan de Raad van State geen advies geven omtrent de bestaanbaarheid van de bepaling met artikel 6 van de Grondwet.

Artikel 92.

Men schrijve : "... na het van kracht worden van dit decreet recht op één mutatie . ..".

Men zal opmerken dat in dit artikel geen melding is gemaakt van bevorderingsambten.

Artikel 93.

Aangezien de door de Executieve te treffen maatregelen een afwijking zullen uitmaken van een bij decreet vastgestelde regeling, moeten minstens de grote lijnen van die maatregelen in het decreet zelf worden opgenomen.

Artikel 94.

Men formulere dit artikel als volgt :

"De leden van het administratief personeel die op 1 april 1991 een totaal van 720 dagen dienstanciënniteit in

een administratief ambt van het gemeenschapsonderwijs tellen, worden op hun verzoek op die datum vast benoemd, voor zover ze dat ambt in hoofdamt bekleden en het om een betrekking gaat waarin niet moet worden voorzien bij **wege** van reaffectatie of wedertewerkstelling. Daarenboven moeten de betrokkenen lichamelijk geschikt zijn zoals vereist in de ter zake geldende **reglements**bepalingen".

Artikel 95.

Krachtens deze bepaling zouden de tuchtprocedures die hangende zijn op de dag van het van kracht worden van dit decreet, herbegonnen worden overeenkomstig de nieuwe bepalingen.

Een dergelijke regeling ligt niet in de lijn van de beginselen van het intertemporaal recht op het stuk van hangende procedures. De handelingen welke ~~voor~~ de inwerkingtreding van de nieuwe regel regelmatig werden gesteld, behouden principieel hun rechtsgeldigheid, wat toelaat de op dat ogenblik hangende procedures zonder tijdverlies voort te zetten.

Men zou derhalve de tekst kunnen wijzigen als volgt :

"De tuchtprocedures ingeleid voor het in werking treden van dit decreet worden voortgezet overeenkomstig de desbetreffende **wets-, decreets-** en reglements**bepalingen** van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet?

Artikel 97, § 1.

Om meer in overeenstemming te zijn met het bepaalde in artikel 17, § 5, van de Grondwet, moet artikel 97, § 1, zo worden gesteld dat de bedoelde wetsbepalingen bij dit decreet worden opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum. Men schrijve dus :

"§ 1. De bepalingen van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het **Rijksonderwijs**, gewijzigd bij de wetten van 31 maart 1967, 6 juli 1970, 27 juli 1971, 11 juli 1973, 19 december 1974, 18 februari 1977, 2 juli 1981 en 31 juli 1984, de koninklijke besluiten nr. 296 van 31 maart 1984 en nr. 456 van 10 september 1986, de decreten van 5 juli 1989 en 31 juli 1990 en het koninklijk besluit van 28 september 1984, worden opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum".

Artikelen 97, § 2, 98, 100 en 101.

Artikel 101 bepaalt dat het ontwerp op 1 januari 1991 in werking zal treden. Deze datum zal aangepast moeten worden. Aangezien het onder meer de bedoeling is het statuut te hervormen met het oog op de situatie die op 1 april 1991 zal ontstaan door het in functie treden van de lokale schoolraden en de lokale raden van bestuur, ligt het voor de hand het ontwerp op die datum in werking te laten treden.

In geen geval mag aan het ontwerp terugwerkende kracht worden verleend, omdat dit voor de betrokken personeelsleden een te grote rechtsonzekerheid zou veroorzaken. Overigens zijn een aantal bepalingen van het ontwerp voor een retroactieve toepassing niet vatbaar.

★

Artikel 100 heeft, naar aan de Raad van State is meegedeeld, tot doel artikel 35 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 met ingang van 1 april 1990 op te heffen.

★

In de opheffingsbepalingen van artikel 97, § 2, dienen alle wijzigende besluiten te worden vermeld en kan de inwerkingtreding van de opheffingsbepalingen worden verwerkt.

★

Artikel 98 is overbodig-, rekening gehouden met de desbetreffende opmerkingen onder artikel 2.

★

Op grond van wat voorafgaat wordt voorgesteld :

a) artikel 101 te stellen als volgt :

"Dit decreet treedt in werking op 1 april 1991";

b) de artikelen 98 en 100 te schrappen:

c) artikel 97, § 2, te stellen als volgt :

"§ 2. Worden opgeheven met ingang van 1 april 1991 :

1" het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 (op-schrift), gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 september 1967, 21 oktober 1968, 25 november 1976 en 16 december 1981, het koninklijk besluit nr. 296 van 31 maart 1984 en het decreet van 5 juli 1989; de bijlagen 1 en 2 bij dit koninklijk besluit worden evenwel opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum:

2" het koninklijk besluit van 22 maart 1969 (opschrift), gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 april 1980, 5 maart 1981 en 27 mei 1981, het koninklijk besluit nr. 69 van 20 juli 1982, de koninklijke besluiten van 1 september 1983, 1 augustus 1984, 29 augustus 1985 en 11 december 1987 en het besluit van de Vlaamse Executieve van 4 juli 1990, (met uitsluiting van artikel 17 - zie opmerking onder artikel 15) en met uitzondering van artikel 35 dat wordt opgeheven met ingang van 1 april 1990; wat evenwel het personeel betreft van de onderwijsinstellingen van het hoger onderwijs van het lange type en van de tweede en derde graad en van de inspectiediensten bedoeld in artikel 70, § 2, van het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de autonome

raad voor het Gemeenschapsonderwijs, wordt dit besluit opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum;

3' het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 (opschrift), gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 8 juli 1976 en 14 november 1978, het koninklijk besluit nr. 71 van 20 juli 1982 en de koninklijke besluiten van 1 augustus 1984 en 29 augustus 1985;

4' het koninklijk besluit van 27 juli 1979 (opschrift), gewijzigd bij koninklijk besluit van 30 oktober 1981, de koninklijke besluiten nr. 73 van 20 juli 1982 en nr. 226 van 7 december 1983 en de koninklijke besluiten van 29 augustus 1985 en 21 oktober 1985, met uitzondering van de artikelen 2, 16, 71 en 198 die worden opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum".

De kamer was samengesteld uit

de Heer	: H. COREMANS,	kamervoorzitter,
de Heer	: J. VERMEIRE,	staatsraden,
Mevrouw	: S. VANDERHAEGEN,	
de Heren.:	G. SCHRANS,	assessoren van de
	E. WYMEERSCH,	afdeling wetgeving,
Mevrouw	: A. BECKERS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. J. BAERT, auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door Mevr. M.-C. CEULE, referendaris.

DE GRIFFIER,

DE VOORZITTER,

A. BECKERS.

H. COREMANS.

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

betreffende de rechtspositie van
bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs

DE VLAAMSE EXECUTIEVE,

Op voordracht van de Voorzitter van de Vlaamse Executieve en de Gemeenschapsminister van Onderwijs ;

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Gemeenschapsminister van Onderwijs wordt gelast in naam van de Vlaamse Executieve bij de Vlaamse Raad het ontwerp van decreet in te dienen waarvan de tekst volgt :

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen en definitie

Artikel 1

Dit decreet regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 59 bis, § 2, 2° van de Grondwet ;

Het kan worden aangehaald als het decreet rechtspositie personeelsleden Gemeenschapsonderwijs.

Artikel 2

§ 1. Dit decreet is van toepassing op de volgende personeelscategorieën :

- het bestuurs- en onderwijzend personeel met inbegrip van de godsdienstleerkrachten ;
- het opvoedend hulppersoneel ;
- het paramedisch en sociaal personeel ;
- het psychologisch en medisch personeel ;
- het technisch personeel ;
- het administratief personeel ;
- het personeel van de pedagogische begeleidingsdiensten ;
- het statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel die door de ARGO tewerkgesteld worden in :
 - de instellingen van elk voorschools, lager, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, in welke vorm ook ;
 - de autonome internaten en tehuizen ;
 - de semi-internaten en de opvangcentra ;
 - de psyche-medisch-sociale centra ;
 - de psyche-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs ;
 - de pedagogische begeleidingsdiensten ;
 - de psyche-medisch-sociale vormingscentra.

§ 2. Dit decreet is niet van toepassing op de voordrachtgevers zoals bedoeld in de artikelen 68 en 69 van het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs.

§ 3. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere omschrijving van de in § 1 genoemde categorieën. In afwachting hiervan blijven evenwel de bestaande wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen van kracht.

Artikel 3

Voor de toepassing van dit decreet wordt verstaan onder :

1° de ARGO : de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs bedoeld in het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs ;

2° de centrale raad, : de raad met die naam bedoeld in artikel 5 van het bijzonder decreet van 19 december 1988 ;

3° de instelling : de instellingen voor voorschools, lager, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, de autonome internaten en tehuisen, de semi-internaten, de opvangcentra, de PMS-centra, de PMS-centra voor buitengewoon onderwijs, de pedagogische begeleidingsdiensten en de PMS-vormingscentra. Het internaat toegevoegd aan een onderwijsinstelling, maakt deel uit van die instelling ;

4° het schooljaar : de periode van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar voor het voorschools, lager en secundair onderwijs, evenals het academiejaar voor het hoger onderwijs van het korte type en het dienstjaar voor de PMScentra ;

5° de titularis : het personeelslid dat in een vacante betrekking vast benoemd, tijdelijk aangesteld of tot de proeftijd toegelaten is, met uitzondering van wie voor een tijd de tijdelijke titularis vervangt ;

6° de bekwaamheidsbewijzen : de door de Vlaamse Executieve voor het ambt bepaalde bekwaamheidsbewijzen ;

7° de godsdienst : één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving ;

8° de godsdienstleerkrachten de godsdienstleraar en de leermeester godsdienst ;

9° een ambt : een functie die in de onderwijssector wordt uitgeoefend en door de Gemeenschap wordt gefinancierd. De Vlaamse Executieve stelt de verschillende ambten vast en maakt een indeling in wervings-, selectie- en bevorderingsambten. Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht.

10° een betrekking : de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt in een instelling, uitgedrukt in een door de inrichtende macht bepaald aantal prestatie-eenheden per week en, indien het een onderwijsopdracht betreft, met vermelding van het onderwijsniveau, het vak en de specialiteit ervan of een ermede gelijkgestelde activiteit, en in voorkomend geval, de graad of cyclus en de onderwijsvorm of de opleidingsvorm.

Een betrekking kan volledig of onvolledig zijn. Een volledige betrekking stemt overeen met het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties.

11° een vacante betrekking : de betrekking die niet is toegewezen aan een tot de proeftijd toegelaten of vastbenoemd personeelslid ;

12° opdracht van een personeelslid : aantal prestatie-eenheden per week door een personeelslid verricht in een bepaald ambt in een instelling en, indien het een **onderwijsopdracht** betreft, in een bepaald onderwijsniveau, in een bepaald vak en de specialiteit ervan of een ermede gelijkgestelde activiteit, en in voorkomend geval, de graad of cyclus en de onderwijsvorm of de opleidingsvorm. De prestatie-eenheid is de basiseenheid die voor een bepaald ambt door de Vlaamse Executieve wordt vastgesteld ;

13° de mutatie : het toewijzen op verzoek van het personeelslid van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is in een andere instelling ;

14° de lokale bestuursorganen : de in artikel 5, § 1, 2° en 3° van het bijzonder decreet van 19 december 1988 bedoelde bestuursorganen alsmede de in artikel 5, § 2 van dezelfde bedoelde bestuurslichamen.

Artikel 4

Voor het berekenen van de dienstanciënniteit in het **Gemeenschapsonderwijs** :

a) bestaat het aantal dagen gepresteerd als tijdelijk aangeesteld personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van de ontspanningsverloven en de kerst- en paasvakantie, indien zij in deze periode vallen. Dit aantal wordt vermenigvuldigd met 1,2. De dagen gepresteerd in een andere hoedanigheid dan die van tijdelijk personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties worden gerekend vanaf het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van de zomervakantie ;

b) worden de dagen gepresteerd in een betrekking met onvolledige dienstprestaties, die ten minste de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor de betrekking met volledige dienstprestaties, op dezelfde grond in aanmerking genomen als de dagen gepresteerd in een betrekking met volledige dienstprestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties wordt met de helft verminderd ;

c) mag het aantal dagen gepresteerd in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende betrekkingen met volledige of onvolledige dienstprestaties nooit meer bedragen dan het aantal dagen gepresteerd in een betrekking met volledige dienstprestaties die tijdens dezelfde periode wordt uitgeoefend ;

d) vormen dertig dagen een maand ;

e) worden als diensten beschouwd de diensten door het personeelslid in het Gemeenschapsonderwijs gepresteerd in de stand dienstactiviteit alsook het verlof dat hem is toegekend overeenkomstig artikel 77. Eveneens als diensten worden beschouwd de perioden tijdens welke het personeelslid zich in de administratieve stand van terbeschikkingstelling bevindt zoals bepaald in artikel 82 a), b), c), en e) ;

f) komen de dagen gepresteerd in een ambt van **godsdienstleerkracht** slechts in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in datzelfde ambt ;

g) kan gedurende een schooljaar een dienstactiviteit van maximaal 360 dagen worden verworven.

Artikel 5

De nuttige ervaring is de tijd doorgebracht in het onderwijs of de tijd gedurende welke een persoon, als werknemer in een particuliere of openbare dienst of als zelfstandige een beroep of een ambacht heeft uitgeoefend. Zij wordt aangetoond op de wijze bepaald door de Vlaamse Executieve. Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht.

Hoofdstuk II

Plichten

Artikel 6

De personeelsleden moeten het belang behartigen van het Gemeenschapsonderwijs en van de instelling waarin zij tewerkgesteld zijn.

Zij behartigen daarenboven het belang van de leerlingen en van de consultants.

Artikel 7

De personeelsleden vervullen de taken die hun worden opgedragen, persoonlijk en nauwgezet, met inachtneming van de verplichtingen die hun door of krachtens de wet of het decreet of bij dienstorder zijn opgelegd.

Artikel 8

De personeelsleden moeten zich in hun dienstbetrekkingen en in hun omgang met de leerlingen, de ouders van de leerlingen en het publiek op een correcte wijze gedragen.

De personeelsleden moeten alles vermijden dat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun functie in het onderwijs.

Het is de personeelsleden verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel aan te nemen.

Artikel 9

In de uitoefening van hun ambt moeten de personeelsleden de neutraliteit in acht nemen en aan het pedagogisch project van het Gemeenschapsonderwijs gestalte geven. Zij mogen daarenboven hun gezag niet aanwenden voor politieke of commerciële doeleinden. De godsdienstleerkrachten moeten meewerken aan de realisatie van het pedagogisch project van het Gemeenschapsonderwijs en het schoolwerkplan.

Artikel 10

Behoudens overmacht mogen de personeelsleden de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toestemming van de rechtstreekse hiërarchische overheid.

Artikel 11

De personeelsleden zijn gehouden tot het ambtsgeheim.

Artikel 12

§ 1. Onverminderd de toepassing van de strafwetten wordt iedere overtreding door een vastbenoemd personeelslid van de in dit hoofdstuk vermelde bepalingen, al naar het geval, bestraft met een van de in artikel 61 bepaalde tuchtstraffen.

§ 2. Elke overtreding van de in dit hoofdstuk vastgestelde plichten wordt, nadat het personeelslid zich behoorlijk heeft kunnen verdedigen, opgenomen in het beoordelings- of evaluatiedossier.

Hoofdstuk III

Werving

Afdeling 1

Algemene bepalingen

Artikel 13

De wervingsambten worden uitgeoefend door personeelsleden die ofwel tijdelijk aangesteld ofwel vast benoemd zijn. Zij worden toegewezen door werving volgens de hieronder bepaalde regels.

Artikel 14

Het personeelslid ondertekent bij de eerste indiensttreding de neutraliteitsverklaring van het Gemeenschapsonderwijs.

Artikel 15

De prioriteitswetten van 3 augustus 1919 en 27 mei 1947 zijn niet van toepassing op de wervingsambten.

Artikel 16

De wervingsambten van het statutaire meestersvak- en dienstpersoneel worden toegewezen door benoeming in vast verband.

Afdeling 2

Tijdelijke aanstelling en tijdelijke personeelsleden

Artikel 17

§ 1. Niemand kan als tijdelijk personeelslid worden aangesteld, indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan de onderstaande voorwaarden :

1° onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap is, behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling ;

2° de burgerlijke en politieke rechten geniet ;

3° houder is van een bekwaamheidsbewijs zoals bedoeld in artikel 3, 6° ;

4° voldoet aan de bepalingen van de taalwetten terzake ;

5° van onberispelijk gedrag is, zoals dat blijkt door een attest van goed zedelijk gedrag dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven ;

6° voldoet aan de dienstplichtwetten ;

7° zich kandidaat heeft gesteld op een wijze bepaald door de centrale raad,

§ 2. Bij de indiensttreding moet het personeelslid een medisch attest voorleggen, dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven en waaruit blijkt dat hij in een zodanige gezondheidstoestand verkeert, dat hij geen ziekten of gebreken heeft die hem voor de vervulling van de betrekking ongeschikt maken ;

§ 3. Niemand kan als tijdelijk aangesteld personeelslid worden aangesteld in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie en de wedertewerkstelling.

§ 4. Bij gebrek aan kandidaten kan de lokale schoolraad, raad van bestuur of centrale raad al naargelang het geval afwijken van de in § 1, 7° genoemde verplichting.

§ 5. De werving van de godsdienstleerkrachten behoort tot de bevoegdheid van het lokale bestuursorgaan op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst. De artikelen 17, § 1, 7°, 19 en 21 zijn niet van toepassing op de godsdienstleerkrachten.

Artikel 18

§ 1. Elke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan moeten schriftelijk worden vastgesteld en ten minste vermelden :

1° de benaming en het adres van de instelling ;

2° de identiteit van het personeelslid ;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de betrekking ;

Bovendien wordt in het geschrift vermeld of het gaat om een aanstelling in een vacante of een niet-vacante betrekking en in dit laatste geval desgevallend de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, van het afwezige personeelslid dat hem tijdelijk vervangt.

§ 2. Bij ontstentenis van een geschrift, wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent.

Artikel 19

§ 1. Ieder jaar, in de loop van de maand januari, richt de centrale raad een oproep tot de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling, door een bericht in het Belgisch Staatsblad en bovendien door enig ander middel van bekendmaking, dat hij doeltreffend acht.

Voor het schooljaar 1991-1992 bepaalt de centrale raad zelf de datum van oproep tot de kandidaten.

§ 2. De kandidatuur geldt voor de duur van het schooljaar waarvoor zij werd ingediend. De centrale raad zendt de ingediende kandidaturen aan de betrokken lokale bestuursorganen of instellingen.

§ 3. Laatstejaars studenten kunnen zich kandidaat stellen doch moeten om voor een aanstelling in aanmerking te komen uiterlijk op 15 oktober van het jaar waarin de oproep tot de kandidaten is gedaan, aan de centrale raad schriftelijk laten weten dat zij aan de aanstellingsvereisten voldoen.

Artikel 20

Het lokale bestuursorgaan waaronder de instelling ressorteert of, bij ontstentenis hiervan, de centrale raad, wijst op voorstel van het hoofd van de instelling waar de betrekking te begeven is de kandidaat aan die tijdelijk met de betrekking wordt belast.

Artikel 21

§ 1. Voor tijdelijke aanstellingen hebben voorrang :

1° de personeelsleden in het bezit van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, die bij het lokale bestuursorgaan of, bij ontstentenis hiervan, in de instelling waar de betrekking te begeven is, in het te begeven ambt minstens 480 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdamt ;

2° de personeelsleden in het bezit van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs die

a) ofwel bij het lokale bestuursorgaan of, bij ontstentenis hiervan, in de instelling waar de betrekking te begeven is, minstens 240 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdamt ;

b) ofwel minstens 720 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdamt.

De overheid kan slechts onder de kandidaten van de in de in 2° bedoelde groep kiezen indien er geen kandidaten meer zijn die zich in 1° bedoelde groep bevinden. Na uitputting van de in lid 1° en 2° bedoelde groepen kan de overheid uit de andere kandidaten kiezen. Binnen elke groep kiest de overheid volkomen vrij.

Voor de houders van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs in de onderwijssectoren waarvoor uitvoering werd gegeven aan artikel 12bis, § 2 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden, voor de toepassing van de hiervoor bedoelde voorrang enkel de diensten in aanmerking genomen in zoverre ze werden gepresteerd in het ambt en voor de leraar in het vak of de specialiteit, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang. De voorrang kan niet worden ingeroepen door diegenen die tijdens de laatste vijf schooljaren geen diensten hebben gepresteerd in het Gemeenschaps-onderwijs.

§ 2. Het in § 1 bedoelde aantal dagen dienstanciënniteit wordt vastgesteld op 30 juni voorafgaand aan het schooljaar waarvoor beroep wordt gedaan op de voorrang.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel worden in afwijking op artikel 4,a), de gepresteerde diensten niet met 1,2 vermenigvuldigd.

§ 4. De prioriteit wordt bepaald op de dag waarop de betrekking vrijkomt.

Artikel 22

§ 1. Het tijdelijk aangesteld personeelslid moet tijdens elke ononderbroken aanstelling met een minimale duur van acht weken en ten minste éénmaal per schooljaar en vòòr 30 april beoordeeld worden. De na 30 april aangestelde personeelsleden moeten gedurende deze aanstellingsperiode niet beoordeeld worden. Daartoe maakt het hoofd van de instelling uiterlijk op het einde van iedere activiteitsperiode over het tijdelijk aangesteld personeelslid een gemotiveerd beoordelingsverslag op dat eventueel eindigt met de vermelding „onvoldoende”.

In dit verslag worden de periode en het ambt vermeld waarop de beoordeling betrekking heeft.

Elke vermelding „onvoldoende” wordt schriftelijk geformuleerd, met redenen omkleed en aan het betrokken personeelslid medegedeeld.

§ 2. Het personeelslid dat de vermelding „onvoldoende” heeft bekomen, kan hiertegen binnen zeven kalenderdagen na kennisneming gemotiveerd bezwaar aantekenen bij het hoofd van de instelling waar het de vermelding heeft gekregen.

Het hoofd van de instelling zendt het beoordelingsverslag samen met het bezwaar binnen zeven kalenderdagen na de ontvangst van het bezwaar aan de centrale raad van de ARGO. Binnen de zeven kalenderdagen van die verzending gelast de door de centrale raad aangewezen **ambtenaar-generaal** een lid van zijn diensten om een onderzoek ter plaatse in te stellen. Dit onderzoek wordt verricht binnen een termijn van dertig kalenderdagen vanaf de hiervoor bedoelde verzending.

Het betrokken personeelslid wordt door de hiervoor bedoelde ambtenaar-generaal gehoord, minstens behoorlijk opgeroepen.

Het door de ambtenaar-generaal aangewezen lid maakt binnen de hiervoor bedoelde dertig kalenderdagen een beoordelingsverslag op. Wanneer dit beoordelingsverslag niet besloten wordt met de vermelding „onvoldoende”, vervangt het de door het hoofd van de instelling en aan het personeelslid meegedeelde beoordeling.

§ 3. De godsdienstleerkrachten worden beoordeeld door het instellingshoofd. In die beoordeling mag geen rekening worden gehouden met de beroepsbekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid van de betrokkene. Deze zijn bij uitsluiting zaak van de afgevaardigde van de betrokken godsdienst.

§ 4. Onverminderd het bepaalde in § 2, kan het personeelslid dat in dienst werd genomen met toepassing van de voorangsregeling bepaald in artikel 21, § 1, 1° en 2°, langs de hiërarchische weg opkomen tegen de beoordeling bedoeld in § 2, laatste lid.

De procedureregels bedoeld in artikel 69, inzake tuchtregeling zijn van overeenkomstige toepassing.

Het beroep is opschortend.

Indien wordt ingegaan op het beroep, vervalt de beoordeling „onvoldoende” en wordt zij uit het dossier verwijderd.

Artikel 23

§ 1. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege en zonder vooropzeg voor het geheel of een deel van de opdracht :

a) bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt ;

b) op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk aangesteld personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een ander personeelslid :

— door toepassing van de reglementering op de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling ;

— door mutatie ;

— door vaste benoeming ;

c) op het ogenblik dat het tijdelijk personeelslid vast wordt benoemd in deze betrekking ;

d) de eerste dag van de maand volgend op de ontvangst door het personeelslid van het bericht van de Sociaal Medische Rijksdienst waarbij het tijdelijk aangesteld personeelslid definitief ontoelaatbaar wordt verklaard ;

e) uiterlijk op het einde van het schooljaar of de leergang waarvoor de aanstelling werd gedaan, onverminderd de toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling. Deze bepaling is eveneens van toepassing ten aanzien van de personeelsleden die werden aangeworven overeenkomstig de voorheen bestaande **rechtspositieregeling** ;

f) bij de inruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens.

g) bij toepassing van de artikelen 24, 52 en 53 ;

h) door afschaffing van de betrekking ;

i) voor de personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 17 ;

j) voor de personeelsleden die werden aangesteld met miskennis van de in artikel 21 bedoelde voorrangsregels.

k) op het ogenblik dat vastgesteld wordt dat de betrekking buiten de normen werd opgericht, vastgesteld door de betalende overheid of door de bevoegde instantie van de ARGO.

§ 2. De niet-heraanstelling bij de aanvang van het nieuwe schooljaar moet worden gemotiveerd wanneer het een personeelslid betreft dat door hetzelfde lokale bestuursorgaan of in voorkomend geval de centrale raad vooraf eenmaal werd aangeworven bij toepassing van artikel 21, § 1, 1°.

Artikel 24

Het instellingshoofd kan elk tijdelijk aangesteld personeelslid zonder opzegging om dringende redenen ontslaan.

Onder dringende redenen wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan het instellingshoofd.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

Het ontslag om dringende redenen moet binnen zeven kalenderdagen worden bekrachtigd door het lokale **bestuursorgaan** of, bij ontstentenis hiervan, de centrale raad en het moet onverwijld worden meegedeeld aan de centrale raad van de ARGO.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig artikel 69. Het beroep is niet opschorrend.

Artikel 25

Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. Het instellingshoofd kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift.

Artikel 26

§ 1. Met inachtneming van een opzeggingstermijn van vijftien kalenderdagen kan, bij beslissing van het lokale **bestuursorgaan** of bij ontstentenis hiervan, de centrale raad, genomen na advies van het hoofd van de instelling de aanstelling van het tijdelijk aangesteld personeelslid worden beëindigd indien hem in het in artikel 22 bedoelde gemotiveerde beoordelingsverslag de vermelding „onvoldoende” werd toegekend.

§ 2. Bij ontslag in toepassing van § 1 wordt de dienstperiode waarvoor aan het personeelslid de beoordeling „onvoldoende” werd toegekend, niet in aanmerking genomen voor de berekening van de in artikel 21, § 1 bedoelde **dienstanciënniteit**.

Dit personeelslid verliest bovendien elk prioriteitsrecht op tijdelijke aanstelling bij het lokale **bestuursorgaan** de instelling waar de beoordeling „onvoldoende” werd toegekend.

§ 3. Indien het een ontslag van een godsdienstleerkracht betreft, gebaseerd op de beoordelingscriteria die behoren tot de bevoegdheid van het instellingshoofd, is het voorafgaand advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst nodig. Wanneer het hoofd van de eredienst een ongunstig advies uitbrengt kan het ontslag enkel worden gegeven met een tweederde meerderheid binnen de lokale schoolraad of raad van bestuur.

Indien dit ontslag gebaseerd is op de **beoordelingscriteria** die behoren tot de bevoegdheid van de afgevaardigde van de betrokken eredienst is het akkoord van het hoofd van de betrokken eredienst vereist.

§ 4. De in dit artikel bedoelde adviezen worden verstrekt binnen een termijn van veertien kalenderdagen.

Artikel 27

§ 1. Op straffe van nietigheid geschiedt de mededeling waarbij op grond van artikel 26 een einde wordt gemaakt aan de tijdelijke aanstelling, door afgifte van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van het personeelslid op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de mededeling.

De mededeling kan ook geschieden bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na datum van verzending. Het ontslag gegeven bij aangetekende brief verstuurd gedurende een vakantieperiode wordt opgeschort tot de eerste kalenderdag na deze vakantie.

§ 2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van de artikelen 26 en 27, § 1, wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal werkdagen die krachtens de werkloosheidsreglementering zijn vereist om op werkloosheidsuitkering te kunnen aanspraak maken.

Tijdens die opzeggingstermijn geniet het personeelslid de brutowedde verbonden aan het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

Artikel 23, § 1, b) en e) is niet van toepassing op dit personeelslid.

Afdeling 3

Vacantverklaring met het oog op mutatie en vaste benoeming

Artikel 28

§ 1. Ieder jaar, in de loop van de maand februari, stelt elk lokaal bestuursorgaan op advies van de instellingshoofden of, bij ontstentenis hiervan, het hoofd van de instelling, een lijst op van alle vacante betrekkingen in wervingsambten.

Voor de vacantverklaringen van betrekkingen met het oog op de benoemingen die zullen geschieden op 1 januari 1992 volstaat het advies van het instellingshoofd dat verstrekt wordt op een door de centrale raad te bepalen datum.

§ 2. Voor de opstelling van deze lijst wordt rekening gehouden met :

1° het bestaan van een vacante betrekking in de instelling op 1 februari voorafgaand aan de oproep ; betrekkingen die tussen 1 februari en 1 september vacant worden ten gevolge van de pensionering van de titularis kunnen eveneens vacant worden verklaard ;

2° rekening houdende met de rationalisatie- en omkaderingsnormen, de waarborg inzake stabiliteit van de betrekking na 1 september volgend op de oproep.

§ 3. De lijst wordt aan de centrale raad gezonden. Zij is voor deze niet bindend.

§ 4. De centrale raad legt de lijst vast van vacant verklaarde betrekkingen op grond van de in § 2 genoemde criteria en na beoordeling op basis van vooraf bepaalde objectieve criteria van de opportuniteit van de vacantverklaring op grond van het algemeen belang van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 5. Deze lijst bevat een nauwkeurige omschrijving van de vacant verklaarde betrekkingen en de vorm en de termijn waarbinnen de kandidaturen moeten worden ingediend. De centrale raad bepaalt de wijze waarop deze lijst aan de belanghebbenden wordt bekend gemaakt.

§ 6. De Vlaamse Executieve kan voor de categorieën van personeelsleden die ze aanwijst, de vaste benoeming afhankelijk maken van een onderwijsopdracht waarvan zij het minimum bepaalt. Bij de vaststelling van deze categorieën zal de Vlaamse Executieve zich inzonderheid laten leiden door de situatie op de arbeidsmarkt, door het aantal wegens ontstentenis van betrekking in deze categorie ter beschikking gestelde vast benoemde personeelsleden en de specifieke kenmerken van sommige ambten, vakken en specialiteiten.

Artikel 29

Een betrekking die hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden ingericht, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband.

Afdeling 4

Mutatie

Artikel 30

De mutatie zoals bedoeld in deze afdeling is enkel mogelijk in de wervingsambten.

Artikel 31

Een vacant verklaarde betrekking kan aan het personeelslid dat erom verzoekt, bij mutatie worden toegewezen voor zover de betrekking, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, niet bij wege van reffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

De mutatie van een godsdienstleerkracht kan enkel geschieden met de instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst.

Artikel 32

De centrale raad bepaalt de wijze waarop de aanvragen tot mutatie worden ingediend.

Artikel 33

Uit de personeelsleden die de voorwaarden voor mutatie vervullen, kan het lokale bestuursorgaan van de instelling waar de betrekking vacant is, één kandidaat voordragen aan de centrale raad. De centrale raad bepaalt de dag waarop de mutatie ingaat.

Bij ontstentenis van een lokaal bestuursorgaan besluit de centrale raad over de mutatie zonder voordracht of voorafgaande raadplegingen.

Het artikel 18, § 1 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 34

§ 1. Het personeelslid dat vast benoemd is in een ambt en in die hoedanigheid geaffecteerd aan één of meerdere

instellingen verliest bij mutatie naar een betrekking in een of meerdere instellingen zijn vroegere affectatie binnen de perken van de nieuwe opdracht.

§ 2. Vastbenoemde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra kunnen overeenkomstig de bepalingen van deze afdeling muteren naar het Gemeenschapsonderwijs.

Afdeling 5

Vaste benoeming

Artikel 35

Een vacant verklaarde betrekking in een wervingsambt kan slechts door benoeming worden toegewezen :

1° indien, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, die betrekking niet door reffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen ;

Artikel 36

§ 1. Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type bepaald in artikel 10 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs kan niemand in vast verband benoemd worden indien hij op het ogenblik van de vaste benoeming niet voldoet aan de in artikel 17, met uitzondering van § 1, 7° bepaalde voorwaarden, en daarenboven ;

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat niet ten minste 720 dagen dienstanciënniteit telt, waarvan 360 dagen in het betrokken ambt. Indien het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kan het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan de centrale raad eisen dat, van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking ;

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten ;

3° lichamelijk geschikt is overeenkomstig de reglementering inzake controle die geldt voor de ambtenaren van de diensten van de Vlaamse Executieve ;

4° vrij is van reffectatie overeenkomstig de reglementering inzake de terbeschikkingstelling, de reffectatie en de wedertewerkstelling ;

5° de leeftijdsgrens van 50 jaar niet heeft overschreden behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling, tenzij hij reeds een vaste benoeming heeft verkregen waardoor rechten op een pensioen ten laste van de Staat zijn ontstaan.

De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdamt wordt uitgeoefend.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve uitvoering verleent aan het in 3° bepaalde blijven de bestaande reglementaire beschikkingen van kracht zoals ze bestaan op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet.

§ 2. Voor de berekening van de in § 1, bedoelde dienstanciënniteit wordt voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel rekening gehouden met de diensten gepresteerd onder het contractuele stelsel. Bij de voordracht tot de benoeming dient het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het hoofd van de instelling te putten uit de bij haar in dienst zijnde contractuele personeelsleden of uit contractuele personeelsleden in dienst bij andere lokale bestuursorganen of instellingen. Voor deze laatste groep is evenwel een dienstanciënniteit van 1400 dagen vereist. De anciënniteit wordt berekend overeenkomstig artikel 4.

§ 3. Voor het bepalen van de in §§ 1 en 2 bedoelde dienstanciënniteit wordt in afwijking van artikel 4, a), eerste lid, het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd.

§ 4. Wanneer het personeelslid na uitputting van de procedure bedoeld in § 1, 3°, definitief ontoelaatbaar wordt verklaard, wordt het ontslagen met een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld naar gelang van het aantal werkdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen in de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijke te zijn aangesteld en het geniet het de bruto-wedde van het ambt waarin het vast benoemd werd.

Artikel 37

§ 1. Het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd draagt, onder zijn personeelsleden die kandidaat zijn voor een vaste benoeming en aan de benoemingsvereisten voldoen, per betrekking die bij hem vacant verklaard is, één kandidaat voor aan de centrale raad. Het dossier dat wordt voorgelegd bevat al de ingediende kandidaturen. De centrale raad kan de voordracht op gemotiveerde wijze afwijzen. In dit geval maakt de centrale raad het dossier voor een nieuwe voordracht over aan de lokale bestuursorganen of het instellingshoofd.

Wanneer een betrekking bestaat uit meerdere deelopdrachten verspreid over meer dan één lokaal bestuursorgaan of instelling, wordt na advies van de betrokken lokale bestuursorganen of bij ontstentenis hiervan de instellingshoofden een kandidaat door de centrale raad benoemd.

Een godsdienstleerkracht wordt door de centrale raad vast benoemd, op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst en, indien die er is, op voorstel van het lokale bestuursorgaan.

§ 2. Bij ontstentenis van andere kandidaten wordt het personeelslid dat een vacant verklaarde betrekking waarneemt en de in artikel 36 gestelde voorwaarden vervult, door het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd voorgedragen en door de centrale raad behoudens gemotiveerde afwijzing, vast benoemd.

§ 3. Elke vaste benoeming wordt toegekend op 1 januari na de vacantverklaring, voor zover de betrekking op dezelfde datum nog vacant is.

Artikel 38

De Vlaamse Executieve bepaalt de gevolgen van een nieuwe vaste benoeming ten aanzien van de door het betrokken personeelslid voorheen reeds verkregen vaste benoeming,

met dien verstande dat een personeelslid slechts vastbenoemd kan zijn ten belope van maximaal één voltijdse betrekking. Het voltijds karakter wordt bepaald in functie van de prestaties vereist voor een voltijdse betrekking in het ambt van de nieuwe benoeming.

Dit artikel is niet van toepassing op de benoemingen die gebeurd zijn overeenkomstig de rechtspositieregeling die voor 1 april 1991 van toepassing was.

Artikel 39

§ 1. De centrale raad wijst de instelling aan waar het vastbenoemd personeelslid zijn betrekking opneemt. Die aanwijzing vermeldt de omvang van de opdracht.

§ 2. De leden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel kunnen benoemd worden aan een lokaal bestuursorgaan of aan een instelling.

Artikel 40

§ 1. Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie geldt de vaste benoeming binnen dezelfde categorie en binnen eenzelfde soort :

a) voor het ambt waarvoor het personeelslid vastbenoemd is en voor alle vakken en specialiteiten van dat ambt waarvoor het betrokken personeelslid het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft ;

b) voor het ambt, en voor de leraars, het vak of deze specialiteit waarin het betrokken personeelslid zijn opdracht uitoefent op het ogenblik van de vaste benoeming en waarvoor het vastbenoemd is, indien het personeelslid vast benoemd wordt met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Voor de toepassing van dit artikel dient onder „soort” begrepen : het wervings-, selectie- of bevorderingsambt.

§ 2. De Vlaamse Executieve bepaalt de regels volgens welke de vaste benoeming wordt meegedeeld aan het departement van onderwijs opdat zij zou uitwerking hebben ten aanzien van de overheid.

Hoofdstuk IV

Evaluatie

Artikel 41

§ 1. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de evaluatie van de in artikel 2 bedoelde personeelsleden die vast benoemd zijn, met uitzondering van de instellingshoofden en de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten.

Deze evaluatie betreft de waarde, de geschiktheid, de prestaties , de verdiensten van het personeelslid en zijn inzet voor het Gemeenschapsonderwijs of de instelling.

§ 2. De godsdienstleerkrachten worden geëvalueerd door het instellingshoofd. In die evaluatie mag geen rekening worden gehouden met de beroepsbekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid van de betrokkene. Deze zijn bij uitsluiting zaak van de afgevaardigde van de betrokken godsdienst.

§ 3. De Vlaamse Executieve bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging de mogelijkheden van beroep tegen de evaluatie „onvoldoende” met dien verstande dat de procedure met betrekking tot het beroep tegen evaluatie „onvoldoende” overeenkomt met de procedure inzake beroep tegen tuchtmaatregelen. Het beroep schort de evaluatie op.

Hoofdstuk V

Selectie en bevordering

Artikel 42

Een vacant verklaarde betrekking in een selectieof bevorderingsambt kan door toelating tot de proeftijd slechts worden toegewezen :

1° indien zij, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, niet door reffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking terbeschikkinggesteld personeelslid ;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen.

Artikel 43

Een betrekking die hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen progressief wordt opgeheven, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden ingericht, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband.

Artikel 44

§ 1. Ieder jaar, in de loop van de maand februari deelt het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het hoofd van de instelling een lijst van de vacante betrekkingen mee aan de centrale raad. Bij ontstentenis van een lokaal bestuursorgaan of van een instellingshoofd stelt de centrale raad de lijst autonoom op.

Voor de vacant verklaring van de betrekkingen met het oog op de toelatingen tot de proeftijd die zullen geschieden op 1 januari 1992 volstaat het advies van het instellingshoofd dat wordt verstrekt binnen een door de centrale raad te bepalen datum. Bij ontstentenis van een instellingshoofd beslist de centrale raad autonoom.

§ 2. Voor de opstelling van deze lijst wordt rekening gehouden met

1° het bestaan van een vacante betrekking in de instelling op 1 februari voorafgaand aan de oproep ; betrekkingen die tussen 1 februari en 1 september zullen vacant worden ten gevolge van de pensionering van de titularis kunnen eveneens vacant worden verklaard ;

2° rekening houdende met de rationalisatie- en omkaderingsnormen de waarborg inzake stabiliteit van de betrekking na 1 januari volgend op de oproep.

§ 3. Deze lijst wordt aan de centrale raad gezonden. Zij is niet bindend.

§ 4. De centrale raad legt de lijst vast van de vacant verklaarde betrekkingen op grond van de in § 2 genoemde cri-

teria na beoordeling van de opportuniteit van de vacant-verklaring op grond van het algemeen belang van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 5. De centrale raad richt jaarlijks in de loop van de maand mei een oproep tot de kandidaten voor de toelating tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt.

Deze oproep bevat een nauwkeurige beschrijving van de vacant verklaarde betrekkingen en vermeldt de vorm waarin en de termijn waarbinnen de kandidaturen moeten worden ingediend.

Artikel 45

§ 1. Het lokale bestuursorgaan van de instelling, waar de betrekking vacant verklaard is doet een gemotiveerde voordracht van ten hoogste drie kandidaten binnen de termijn vastgesteld door de centrale raad, die beslist over de toelating tot de proeftijd. Bij de voordracht moet rekening gehouden worden met het evaluatiedossier van de kandidaten. Het dossier dat wordt voorgelegd aan de centrale raad bevat alle ingediende kandidaturen.

§ 2. Bij voordracht van meer dan één kandidaat, maakt de centrale raad een gemotiveerde keuze. De centrale raad kan bij gemotiveerde beslissing de voorgedragen kandidaten afwijzen. In dit geval maakt de centrale raad het dossier voor een nieuwe voordracht over aan het lokale bestuursorgaan. Bij ontstentenis van een lokaal bestuursorgaan wint de centrale raad het met redenen omkleed advies van het hoofd van de instelling in, behalve indien het de benoeming van een instellingshoofd betreft.

§ 3. Een personeelslid kan, met ingang van 1 januari volgend op de oproep tot de kandidaten, tot de proeftijd toegelaten worden in een betrekking van een selectie- of bevorderingsambt voor zover die betrekking op die datum nog vacant is.

Artikel 46

Om toegelaten te worden tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt, moet het personeelslid op het ogenblik van de oproep tot de kandidaten voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° in het Gemeenschapsonderwijs in vast verband benoemd zijn, in één van de wervings-, selectie of bevorderingsambten van de betrokken personeelscategorie voor ten minste een halve opdracht ; de kandidaten voor een benoeming tot lid van de pedagogische begeleidingsdiensten dienen vast benoemd te zijn in één van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten voor ten minste een halve opdracht ;

2° houder zijn van het voor het bedoelde selectie- of bevorderingsambt, vereiste of voldoende geachte bekwaamheidsbewijs ;

3° in voorkomend geval houder zijn van een door de centrale raad bepaalde akte van bekwaamheid ;

4° tijdens de laatste evaluatie of bij ontstentenis hiervan de laatste beoordeling geen „onvoldoende” hebben bekomen ;

5° zich bij de centrale raad bij een ter post aangetekende brief kandidaat hebben gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten.

Artikel 47

Benoeming in een selectie- of bevorderingsambt kan enkel geschieden indien de betrekking wordt uitgeoefend als **hoofd-ambt**.

Artikel 48

§ 1. De proeftijd moet één volledig en effectief gepresteerd schooljaar omvatten. Gedurende de proeftijd behoudt het personeelslid zijn aanspraak op de betrekking waarin het geaffecteerd was vòòr zijn toelating tot de proeftijd. Gedurende de proeftijd wordt die betrekking niet vacant verklaard .

§ 2. Tenzij hierover ongunstig advies wordt uitgebracht en onverminderd het bepaalde van artikel 49, § 2, wordt het personeelslid bij het beëindigen van de proeftijd in vast verband benoemd.

Het lokaal bestuursorgaan of, bij ontstentenis hiervan, een door de centrale raad aangeduid personeelslid is bevoegd om advies uit te brengen.

§ 3. Een bijzondere commissie ingesteld door de centrale raad brengt een gemotiveerd advies uit over het overeenkomstig § 2 uitgebracht ongunstig advies.

De bijzondere commissie bestaat uit :

- een voorzitter, zijnde een ambtenaar-generaal van de ARGO ;
- een ambtenaar van niveau 1 behorende tot de administratieve diensten van de ARGO ;
- een lid van de pedagogische begeleidingsdiensten.

Indien het te behandelen dossier betrekking heeft op een personeelslid behorende tot het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel wordt het lid van de pedagogische begeleidingsdiensten vervangen door een lid van de verificatiediensten van de ARGO. De centrale raad duidt de leden van de commissie aan.

Artikel 49

§ 1. Het in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd personeelslid wordt door de centrale raad geaffecteerd in de vacante betrekking waarin het zijn proeftijd heeft volbracht.

§ 2. Indien de in § 1 bedoelde betrekking tijdens de proeftijd of op het einde van de proeftijd niet meer kan worden ingericht of wanneer tijdens de proeftijd blijkt dat het personeelslid onrechtmatig tot de proeftijd werd toegelaten, neemt het personeelslid de in artikel 48, § 1 bedoelde betrekking, waarop het zijn aanspraken heeft behouden, opnieuw op.

Artikel 50

§ 1. Voor het waarnemen van een selectie- of bevorderingsambt kan de centrale raad, na advies van het lokale bestuursorgaan of instellingshoofd, een personeelslid aanwijzen :

- a) indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is ;
- b) in een betrekking waarin op grond van artikel 43 geen benoeming mogelijk is ;

c) in afwachting van een toelating tot de proeftijd die moet gebeuren binnen drie jaar vanaf de datum waarop de betrekking vacant is geworden.

Tijdens die periode blijft het personeelslid titularis van het ambt waarin het vast benoemd is.

§ 2. Het personeelslid dat wordt aangesteld voor het waarnemen van een selectie- of bevorderingsambt moet voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 46, 1°, 2°, 3° en 4°.

De centrale raad kan van de voorwaarden bepaald in artikel 46, 1° en 3° afwijken, wanneer geen kandidaten voorhanden zijn die deze voorwaarden vervullen.

§ 3. Een aanstelling voor het waarnemen van een selectie- of bevorderingsambt is slechts mogelijk na voorafgaande toepassing van het bepaalde in artikel 42, 1°.

§ 4. In afwijking van de § 1 en voor een periode van maximum 30 kalenderdagen wordt een lid van het bestuurs- en onderwijzend personeel of in voorkomend geval van het technisch personeel waarnemend aangesteld door het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd in een selectie- of bevorderingsambt rekening gehouden met de voorwaarden van § 2.

§ 5. Een waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 23, § 1, a), b), c) en § 4 van dit artikel.

Artikel 51

Elke waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt moet schriftelijk worden vastgelegd in overeenstemming als bepaald in artikel 18.

Artikel 52

Een personeelslid dat tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt werd toegelaten of met het waarnemen ervan belast werd, kan :

a) vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van zijn aanstelling als waarnemend personeelslid ;

b) uit het ambt worden verwijderd na toepassing van de in artikel 53, b) bepaalde procedure.

Het personeelslid dat beroep doet op a) dient, behoudens onderlinge overeenstemming, een vooropzeg van vijftien kalenderdagen te geven.

Artikel 53

Een personeelslid dat werd benoemd in een selectie- of bevorderingsambt kan :

a) vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt ;

b) uit het ambt worden verwijderd, bij een met redenen omklede beslissing van de centrale raad, op voorstel aangenomen door tweederde van de stemgerechtigde leden van het betrokken bestuursorgaan en op verslag uitgebracht door de bijzondere commissie bedoeld in artikel 48, § 3.

Wanneer een personeelslid verwijderd wordt uit een selectie of bevorderingsambt dat niet ressorteert onder een bestuursorgaan, gaat het initiatief uit van de centrale raad en moet de bijzondere commissie behalve het in het vorig lid bedoelde verslag bijkomend bij tweederde meerderheid van haar leden de verwijdering van het personeelslid voorstellen.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord, ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een advocaat, een afgevaardigde van een erkende vakorganisatie of een personeelslid van het Gemeenschapsonderwijs.

Artikel 54

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere administratieve gevolgen van de in artikel 53 b), bedoelde maatregel.

Het personeelslid waarop artikel 53 werd toegepast komt opnieuw als vastbenoemd personeelslid in het ambt waarin het voorafgaandelijk werd vastbenoemd.

Artikel 55

In afwijking op de bepalingen van dit hoofdstuk en zonder dat het zich kandidaat moet stellen, wordt het lid van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel dat vastbenoemd is, en negen jaar dienstanciënniteit telt in de categorie van het administratief, meesters-, vak en dienstpersoneel door de inrichtende macht vastbenoemd in het selectieambt waarop het aanspraak kan maken, zonder dat dit selectieambt vacant is. Voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel komen enkel de statutaire diensten in aanmerking.

Hoofdstuk VI

Rechten van personeelsleden bij het overnemen van onderwijsinstellingen

Artikel 56

§ 1. De personeelsleden van de door de ARGO overgenomen instellingen die in dienst zijn op het ogenblik van de overname, verkrijgen op hun verzoek de hoedanigheid van personeelslid van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 2. Personeelsleden die bij de overname een wervings-, selectie- of bevorderingsambt uitoefenen waarvoor zij een weddetoelage of wachtweddetoelage genieten toegekend door de Vlaamse Gemeenschap, gaan, al naar het geval, als tijdelijk aangesteld of vast benoemd personeelslid over naar het Gemeenschapsonderwijs.

§ 3. De diensten voor de overname gepresteerd in de categorie van het ambt dat werd uitgeoefend op het ogenblik van de overname en in het onderwijs dat werd georganiseerd door de inrichtende macht die het bestuur waarnam over de door de ARGO overgenomen instelling, worden gelijkgesteld met de diensten die in de overeenstemmende categorie als personeelslid van het Gemeenschapsonderwijs gepresteerd werden.

Voor de toepassing van artikel 21 gelden de diensten die werden gepresteerd in de overgenomen instelling als diensten gepresteerd bij de voor deze instelling bevoegde lokale bestuursorganen.

Hoofdstuk VII

Maatregelen van orde

Artikel 57

De maatregelen van orde bedoeld in dit hoofdstuk zijn enkel van toepassing op de vast benoemde personeelsleden.

De in dit hoofdstuk bedoelde maatregelen van orde zijn geen tuchtmaatregelen.

Afdeling 1

Overplaatsing in het belang van de dienst

Artikel 58

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de overplaatsing in het belang van de dienst, met dien verstande dat :

1° deze maatregel slechts kan worden toegepast nadat is vastgesteld dat de minimale verstandhouding die voor de goede werking van de dienst of van het onderwijs nodig is, blijvend gestoord is ;

2° de beslissing genomen wordt door de centrale raad na advies van de betrokken lokale bestuursorganen of bij ontstentenis hiervan de betrokken instellingshoofden ;

3° de rechten van verdediging gegarandeerd worden.

Afdeling 2

Preventieve schorsing

Artikel 59

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de preventieve schorsing.

De preventieve schorsing is enkel mogelijk indien het belang van het onderwijs of van de dienst zulks vereist. De preventieve schorsing is een administratieve maatregel uitgesproken door de centrale raad na advies van het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd en mag behoudens bij strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, niet meer dan één jaar bedragen.

Het in het eerste lid bedoelde besluit garandeert de rechten van verdediging.

Afdeling 3

De terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing
in het belang van de dienst

Artikel 60

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen van de in artikel 82, e), bedoelde terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve hieraan uitvoering verleent blijft de op 1 april 1991 bestaande reglementering van kracht.

Hoofdstuk VIII

Tuchtregeling

Afdeling 1

Tuchtstraffen

Artikel 61

§ 1. In geval van tekortkoming aan hun plichten kunnen de vast benoemde personeelsleden één van de volgende sancties oplopen :

1° de blaam ;

2° de afhouding van wedde ;

3° de schorsing bij tuchtmaatregel ;

4° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel ;

5° de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling voor het personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt en de terugzetting in rang voor het personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt ;

6° de afdanking.

Betreft het een godsdienstleerkracht dan kan de tuchtstraf enkel worden opgelegd op voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst.

§ 2. Een tuchtmaatregel is definitief ofwel na het verstrijken van de termijn van vijftien kalenderdagen, bedoeld in artikel 73, tweede lid, ofwel nadat de raad van beroep, na uitputting van de procedure waarin is voorzien in afdeling 3 een definitieve beslissing heeft genomen.

Artikel 62

§ 1. Het voornemen tot het opleggen van een blaam wordt schriftelijk geformuleerd door het hoofd van de instelling, met redenen omkleed en aan het personeelslid meegedeeld, dat tien dagen, te rekenen vanaf de kennisgeving, tijd heeft om zijn eventuele bezwaren schriftelijk uiteen te zetten. Het bezwaarschrift wordt bij het dossier gevoegd dat voor beslissing aan het lokale bestuursorgaan wordt bezorgd.

Bij ontstentenis van een lokaal bestuursorgaan beslist het hoofd van de instelling.

§ 2. De andere tuchtstraffen worden voorgesteld door het lokaal bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd en uitgesproken door de raad van beroep.

§ 3. Voor de hoofden van de instellingen worden de tuchtstraffen uitgesproken door de raad van beroep op voorstel van het lokaal bestuursorgaan of, bij ontstentenis daarvan, van de centrale raad.

§ 4. Voor de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten worden de tuchtstraffen uitgesproken door de raad van beroep en voorgesteld door het hoofd van de pedagogische begeleidingsdiensten.

Artikel 63

Afhouding van wedde wordt toegepast gedurende ten minste een maand en ten hoogste twaalf maanden en mag niet meer dan een vijfde van de laatste bruto-activiteitswedde of -wachtgeld bedragen.

Artikel 64

De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd doch blijft in de administratieve stand waarin het zich bevond op de dag vòòr de schorsing. De schorsing heeft de halvering van de laatste bruto-activiteitswedde of -wachtgeld voor gevolg.

Artikel 65

De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet **min-**der dan één jaar duren en niet langer dan twee jaar.

Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en ontvangt een wachtgeld ten bedrage van de helft van de **bruto-**activiteitswedde of -wachtgeld.

Artikel 66

De afhouding van wedde of het wachtgeld of de toekenning van een wachtgeld mag niet voor gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid verminderd wordt tot een bedrag lager dan het netto belastbaar bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid van werknemers.

Artikel 67

§ 1. Bij de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling blijft het personeelslid in de betrekking die het als vast benoemd personeelslid bekleedde de dag voor de tuchtspraak en behoort het personeelslid tot de groep bedoeld in artikel 21, § 1, 1°. Het kan niet uit zijn betrekking worden verwijderd door toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling.

Het artikel 23, § 1, b) en e) is niet van toepassing op deze personeelsleden.

Het personeelslid dat bij tuchtmaatregel is teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, komt slechts opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming na verloop van twee volledige schooljaren volgend op de uitspraak.

§ 2. De terugzetting in rang heeft tot gevolg dat de **wed-**deschaal wordt toegekend die verbonden is aan het ambt dat definitief worden toegewezen door de terugzetting in rang.

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere gevolgen van deze sanctie inzonderheid van de gevolgen ten aanzien van de andere personeelsleden.

Artikel 68

In geval van afdanking bij tuchtmaatregel wordt het personeelslid definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld afhankelijk van het aantal arbeidsdagen die krachtens de werkloosheidsreglementering en de ziekte- en invaliditeitsverzekering zijn vereist om aanspraak te kunnen maken op werkloosheidsuitkering. Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld, wordt het geaffecteerd aan een instelling en tewerkgesteld door de centrale raad die het met een opdracht kan belasten en kan het naar rato van de grootte van die opdracht, worden vervangen. Het geniet de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

Artikel 69

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de uitoefening van de tuchtmacht, ~~alsmede~~ de toepasselijke procedure. Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode voor de tuchtspraak. Het hiervoor bedoelde besluit garandeert de rechten van verdediging.

Afdeling 2

Doorhaling van de tuchtstraffen

Artikel 70

§ 1. De doorhaling van de tuchtstraf, de afdanking uitgezonderd, gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- één jaar voor de blaam ;
- drie jaar voor de afhouding op de wedde ;
- vijf jaar voor de tuchtschorsing ;
- zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij **tuchtmaatregel**.

De termijn loopt vanaf de datum van de **tuchtspraak**.

§ 2. Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf, heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden inzonderheid bij de aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt, noch bij de toekenning van de evaluatie die wordt uitgebracht na de doorhaling. De doorgehaalde tuchtstraf wordt uit het personeelsdossier verwijderd.

Afdeling 3

De raad van beroep

Artikel 71

Er wordt een raad van beroep ingesteld bevoegd voor het personeel waarop dit decreet van toepassing is.

Artikel 72

§ 1. De raad van beroep is samengesteld uit :

1° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters, magistraten of emeritus-magistraten, aangesteld door de Executieve ;

2° twee leden aangewezen door de voorzitter van de raad van beroep onder de leden bedoeld in § 2, overeenkomstig de door de Vlaamse Executieve bepaalde regelen ;

3° een vaste secretaris, en een plaatsvervangende secretaris, door de centrale raad van de ARGO aangewezen onder de ambtenaren van niveau 1 van zijn administratieve diensten. Een secretaris is belast met het opstellen van het verslag over de zaak.

§ 2. Bij de aanwijzing van de leden bedoeld in § 1, 2° wijst de Vlaamse Executieve voor respectievelijk het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het hoger onderwijs, het buitengewoon onderwijs, de psyche-medisch-sociale centra, de pedagogische begeleidingsdiensten en de categorie van het administratief- meesters-, vak- en dienstpersoneel telkens acht leden aan, waarvan telkens vier titularis van een wervings- of selectieambt en telkens vier titularis van een bevorderingsambt. Voor de categorie van het administratief-, meesters-, vak en dienstpersoneel worden vier leden titularis van een wervingsambt en vier leden titularis van een selectieambt aangeduid. Deze leden zijn vast benoemde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs.

De voorzitter wijst overeenkomstig de door de Vlaamse Executieve bepaalde regelen de leden aan.

De Vlaamse Executieve bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter recht hebben.

Artikel 73

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen betreffende de werkwijze van de raad van beroep, de procedure en de redenen tot wraking.

De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt vijftien kalenderdagen. Behalve bij afdanking heeft het beroep geen schorsende werking.

Hoofdstuk IX

Administratieve standen

Afdeling 1

Algemene bepalingen

Artikel 74

De administratieve standen waarin de personeelsleden zich geheel of gedeeltelijk kunnen bevinden zijn :

- dienstactiviteit ;
- non-activiteit ;
- terbeschikkingstelling ;

Artikel 75

Een personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in dienstactiviteit te bevinden, behoudens een uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van een ter zake bevoegd orgaan van de ARGO in een andere administratieve stand plaatst.

Afdeling 2

Dienstactiviteit

Artikel 76

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in actieve dienst recht op een wedde en op verhoging

tot hogere wedde en kan zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt.

Artikel 77

Het personeelslid krijgt onder de door de Vlaamse Executieve te bepalen voorwaarden, verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit.

In afwachting van de uitvaardiging door de Executieve van deze verlofstelsels blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire verlofstelsels van toepassing.

Afdeling 3

Non-activiteit

Artikel 78

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op wedde.

Het kan alleen onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden aanspraak maken op verhoging in een wedde en op een selectie-of bevorderingsambt.

Artikel 79

Niemand kan volledig in de stand non-activiteit gesteld of gehouden worden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

Artikel 80

Onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden is het personeelslid in de stand non-activiteit :

a) wanneer het in vredetijd sommige militaire prestaties vervult of voor de civiele bescherming of voor taken van openbaar nut wordt aangewezen op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980 ;

b) wanneer het een afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen wordt toegestaan ;

c) wanneer het afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid uit te oefenen. In dit geval is het personeelslid in non-activiteit voor de niet uitgeoefende prestaties.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

Artikel 81

Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambts-halve in de stand non-activiteit, onverminderd de tuchtstraf die eraan kan worden verbonden.

Tijdens de periodes van ongewettigde afwezigheid kan het personeelslid geen aanspraak maken op bevordering tot een hogere wedde en op een selectie- of bevorderingsambt.

Afdeling 4

Terbeschikkingstelling

Artikel 82

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 65 en 66 betreffende de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel kan het personeelslid onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden, zonder opzegging, ter beschikking worden gesteld :

a) wegens ontstentenis van betrekking ; b) wegens bijzondere opdracht ;

c) wegens ziekte of gebrekkigheid ;

d) wegens persoonlijke aangelegenheden ;

e) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ;

f) wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de voorwaarden ter zake vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

Een overeenkomstig a), b) en c) ter beschikking gesteld personeelslid kan gedurende twee jaar zijn aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt en op bevordering tot een hogere wedde doen gelden.

Artikel 83

§ 1. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

§ 2. Het bepaalde van de vorige paragraaf is niet van toepassing op de personeelsleden :

1. die ter beschikking werden gesteld wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking ;

2. directeurs van een kleuterschool of lagere school of basisschool, onderwijzers, leermeesters niet-confessionele zedenleer, leermeesters godsdienst, leermeesters lichamelijke opvoeding en bijzondere leermeesters die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking bij toepassing van de wettelijke bepalingen tot opheffing van de vierde graden of van artikel 22, derde lid, a) en c), van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957 of nog van de bepalingen van het koninklijk besluit van 8 oktober 1975 houdende de eerste maatregelen tot rationalisatie van het gewoon lager onderwijs, van toepassing vanaf het schooljaar 1975-1976 ;

3. de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en op wie de bepalingen toepasselijk zijn van :

a) artikel 22 van het koninklijk besluit nr. 49 van 2 juli 1982 betreffende de oprichtingsnormen en de herstructurering van instellingen in het secundair onderwijs met volledig leerplan ;

b) artikel 39 van het koninklijk besluit nr. 439 van 11 augustus houdende rationalisatie en programmatie van het buitengewoon onderwijs ;

c) artikel 25 van het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type ;

d) artikel 16 van het koninklijk besluit nr. 461 van 17 september 1966 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het onderwijs voor sociale promotie ;

e) artikel 14 van het koninklijk besluit nr. 541 van 31 maart 1987 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het aanvullend secundair beroepsonderwijs en tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type.

f) artikel 11bis van het koninklijk besluit nr. 467 van 1 oktober 1986 betreffende de rationalisatie en programmatie en de normen inzake personeelsomkadering van de psyche-medisch-sociale centra en tot vaststelling van de voorwaarden voor toegang tot de Fondsen voor schoolgebouwen.

Artikel 84

De Vlaamse Executieve bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden, ter beschikking gesteld om de redenen vermeld in artikel 82, a), b), c), e) en f), aanspraak kunnen maken op een wachtgeld.

Dit wachtgeld, de toelagen en de vergoedingen die eventueel aan die personeelsleden worden toegekend zijn onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in dienstactiviteit.

Artikel 85

Elk bij toepassing van artikel 82, a) ter beschikking gesteld personeelslid blijft ter beschikking van de centrale raad.

Onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden kan op een ter beschikking gesteld personeelslid een beroep gedaan worden voor reffectatie en voor wedertewerkstelling of voor iedere andere opdracht in het belang van het onderwijs. Gedurende deze periode van tewerkstelling is het personeelslid in dienstactiviteit en heeft het recht op het vakantieverlof berekend op grond van de duur van die tewerkstelling.

Hoofdstuk X

Definitieve ambtsneerlegging

Artikel 86

Onverminderd de bepalingen van artikel 23 in verband met de beëindiging van de tijdelijke aanstelling worden de tijdelijk aangestelde en de vast benoemde personeelsleden tenzij anders bepaald ambtshalve en zonder opzegging ontslagen :

1° indien zij niet meer voldoen aan één van de volgende voorwaarden ;

a) onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap zijn, behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling ;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten ;

c) de verplichtingen van de dienstplichtwetten nakomen ;

2° indien zij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige redenen behoudens overmacht hun dienst niet hervatten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijven ;

3° indien zij zonder geldige redenen hun betrekking verlaten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijven ;

4° indien zij zich bevinden in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft ;

5° indien is vastgesteld dat zij wegens een overeenkomstig de wet, het decreet of een reglement erkende blijvende arbeidsongeschiktheid niet meer in staat zijn hun ambt naar behoren te vervullen ;

6° indien zij na terugroeping in actieve dienst, onder meer bij reffectatie of wedertewerkstelling zonder geldige redenen weigeren de door een terzake bevoegd orgaan aangewezen betrekking te bekleden ;

7° vanaf het ogenblik waarop hun onregelmatige vaste benoeming of tijdelijke aanstelling wordt ingetrokken. In dat geval behoudt het personeelslid evenwel de aan zijn voorafgaande toestand verbonden rechten ;

8° vanaf het ogenblik van de benoeming in vast verband in een voltijdse betrekking in hoofdamt buiten het Gemeenschapsonderwijs ;

9° vanaf het ogenblik waarop het hoofd van de betrokken eredienst een einde maakt aan het mandaat van de godsdienstleraar. Indien het een vast benoemd personeelslid betreft wordt hem een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om de voordelen van de sociale zekerheid en werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten. Tijdens die opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk te zijn aangesteld.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk personeelslid aangesteld te zijn, wordt het buiten kader geaffecteerd aan een instelling en tewerkgesteld door de centrale raad die het met een opdracht kan belasten en kan het, naar rato van de grootte van die opdracht, worden vervangen. Het geniet de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Artikel 87

De centrale raad brengt de gemotiveerde beslissing tot ambtshalve ontslag overeenkomstig artikel 86 ter kennis van de belanghebbende bij een ter post aangetekende brief. Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan het bevoegde lokale bestuursorgaan of, bij ontstentenis daarvan, het hoofd van de instelling.

Artikel 88

Voor de vast benoemde personeelsleden geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging

1° het vrijwillig ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste vijftien kalenderdagen ;

2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens ;

3° de afdanking als gevolg van een tuchtmaatregel ;

4° bij toepassing van de artikelen 79 en 83, § 1 ;

5° indien zij gedurende twee opeenvolgende schooljaren „onvoldoende” hebben gekregen bij een evaluatie ten aanzien van het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft. Die periode wordt opgeschort wanneer het personeelslid geen diensten presteert in het ambt waarvoor de „onvoldoende” is toegekend. Een evaluatie „onvoldoende” die overeenkomstig artikel 69 in behandeling is bij de raad van beroep heeft slechts gevolgen vanaf de datum van de eindbeslissing van de raad van beroep.

Er wordt een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om de voordelen van de sociale zekerheid en werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten. Tijdens die opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk te zijn aangesteld, wordt het buiten de normen geaffecteerd aan een instelling en tewerkgesteld door de centrale raad die het met een opdracht kan belasten en kan het, naar rato van de grootte van die opdracht, worden vervangen. Het geniet de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Gedurende die periode kan het personeelslid door de centrale raad met een opdracht worden belast en krijgt de betrokken instelling een uitbreiding van de haar toegekende omkadering noodzakelijk voor de vervanging van dit personeelslid.

Hoofdstuk XI

Slot-, opheffings- en overgangsbepalingen

Artikel 89

Het bevorderingsbrevet en het laureaatschap voor inspectie dat door de personeelsleden werd behaald overeenkomstig de voor het van kracht worden van dit decreet bestaande bepalingen wordt voor respectievelijk de **bevorderingsambten** en de toegang tot de pedagogische begeleidingsdiensten gelijkgesteld met de akte van bekwaamheid bedoeld in artikel 46, 3°.

Artikel 90

§ 1. In afwijking op artikel 21, § 1, het derde lid uitgezonderd en voor een periode tot en met het schooljaar 2000-2001 hebben de personeelsleden die op 30 juni 1990, 720 dagen dienstanciënniteit hebben in het Gemeenschapsonderwijs en daarenboven tien ononderbroken kandidaturen hebben ingediend, voor een tijdelijke aanstelling voorrang op de groepen bedoeld in artikel 21, § 1, 1° en 2°.

Dit voorrangsrecht verliezen definitief de personeelsleden die

— in de loop van een schooljaar ontslagen werden bij toepassing van artikel 24 en 26 ;

— bij de aanvang van een schooljaar na toepassing van artikel 23, § 2, niet opnieuw worden aangesteld.

Evenwel kan de in het eerste lid vervatte voorrangsregeling niet worden ingeroepen tegen een personeelslid dat reeds met toepassing van artikel 21, § 1, 1^o een aanstelling bekwaam, of kan genieten van deze voorrang en voor 1 april 1991 werd aangesteld en in de instelling waar de betrekking te begeben is nog fungeerde op 30.06.1991.

§ 2. De personeelsleden die op 30 juni 1990 een dienstanciënniteit van 960 dagen in het Gemeenschapsonderwijs hebben verworven, worden voor de toepassing van de voorrangsregeling bij tijdelijke aanstelling ondergebracht in de groep bedoeld in artikel 21, § 1, 1^o. Deze paragraaf houdt op uitwerking te hebben op 30 juni 1995.

§ 3. Artikel 22, § 4 is van toepassing op de in de § § 1 en 2 bedoelde personeelsleden.

Artikel 91

Onverminderd het bepaalde in artikel 90 komen voor de toepassing van artikel 21, § 1, 1^o en 2^o a), slechts de diensten in aanmerking die werden gepresteerd na 1 september 1988 en kunnen deze diensten slechts worden ingeroepen door de personeelsleden die in de instelling waar de betrekking te begeben is gedurende het schooljaar 1990-1991 en voor 1 april gedurende ten minste 98 dagen een organieke betrekking hebben bekleed.

Artikel 92

Onverminderd de voorwaarden van artikel 36 en in afwijking van artikel 37 en tot en met het schooljaar 2000-2001 hebben de personeelsleden die op 1 januari 1991 in het Gemeenschapsonderwijs tien ononderbroken kandidaturen voor een tijdelijke aanstelling hebben ingediend voorrang voor een vaste benoeming op de personeelsleden die die voorwaarden niet vervullen.

Artikel 93

In afwijking van de artikelen 31, 33, 45, 46, 47 en 48 kan de centrale raad jaarlijks zeven mutaties, waarvan bij voorrang twee mutaties in bevorderingsambten, toestaan aan de vastbenoemde personeelsleden in wervings-, selectie- of bevorderingsambten.

Deze mutaties moeten gemotiveerd zijn op basis van familiale of sociale redenen.

Artikel 94

In afwijking van de artikelen 31, 33, 45, 46, 47 en 48 hebben de personeelsleden titularis van een wervings- en selectieambt, na het van kracht worden van dit decreet recht op één mutatie gedurende het verdere verloop van hun loopbaan. Indien meerdere kandidaten tegelijkertijd eenzelfde betrekking aanvragen beslist de centrale raad over de mutatie. Deze bepaling is enkel van toepassing op de personeelsleden die op 1 januari 1991 vast benoemd zijn.

Artikel 95

De Vlaamse Executieve kan bijzondere maatregelen treffen inzake de terugkeer ten behoeve van de personeelsleden die werkzaam zijn in de Bondsrepubliek Duitsland en op wie dit decreet van toepassing is.

Artikel 96

De leden van het administratief personeel die op 1 april 1991 een totaal van 720 dagen dienstanciënniteit in een administratief ambt van het Gemeenschapsonderwijs hebben, worden op hun verzoek op die datum vast benoemd, voor zover ze die betrekking in hoofdamt bekleden en het om een betrekking gaat waarin niet moet worden voorzien door reffectatie. Daarenboven moeten de betrokkenen lichamelijk geschikt zijn zoals vereist in de ter zake geldende reglementsbepalingen. Voor de vaststelling van deze anciënniteit komen eveneens de contractuele diensten in aanmerking.

Artikel 97

De tuchtprocedures ingeleid voor het in werking treden van dit decreet worden voortgezet overeenkomstig de desbetreffende wets-, decreets- en reglementsbepalingen van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet.

Artikel 98

De diensten gepresteerd door de personeelsleden in de semi-internaten en in de opvangcentra vòòr het van kracht worden van dit decreet komen in aanmerking voor de in artikel 4 bedoelde anciënniteit.

Artikel 99

Voor de toepassing van de bepalingen van artikelen 21, § 1, 2°, b, 90 en 91 wordt de vereiste dienstanciënniteit tot 1 april 1991 berekend overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 22 maart 1969.

Artikel 100

§ 1. De bepalingen van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs, gewijzigd bij de wetten van 31 maart 1967, 6 juli 1970, 27 juli 1971, 11 juli 1973, 19 december 1974, 18 februari 1977, 2 juli 1981 en 31 juli 1984, de koninklijke besluiten nr. 269 van 31 maart 1984, nr. 456 van 10 september 1986, de decreten van 5 juli 1989 en 31 juli 1990 en het koninklijk besluit van 28 september 1984, geheel of gedeeltelijk, worden opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum.

§ 2. Opgeheven worden :

1° het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 september 1967, 21 oktober 1968, 25 november 1976 en 16 december 1981, het koninklijk besluit nr. 296 van 31 maart 1984 en het decreet van 5 juli 1989 ; de bijlagen 1 en 2 bij dit koninklijk besluit worden evenwel opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum ;

2° het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede de internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 april 1980, 5 maart 1981 en 27 mei 1981, het koninklijk besluit nr. 69 van 20 juli 1982, de koninklijke besluiten van 1 september 1983, 1 augustus 1984, 29 augustus 1985 en 11 december 1987 en het besluit van de Vlaamse Executieve van 4 juli 1990, met uitzondering van de artikelen 35, 78 en 92 dat wordt opgeheven met ingang van 1 januari 1990 ; wat evenwel het personeel van de inspectiediensten bedoeld in artikel 70, § 2 van het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de autonome raad voor het Gemeenschapsonderwijs, wordt dit besluit opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum ;

3° het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke en protestantse godsdienst der inrichtingen voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst en normaalonderwijs van de Staat, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 8 juli 1976 en 14 november 1978, het koninklijk besluit nr. 71 van 20 juli 1982 en de koninklijke besluiten van 1 augustus 1984 en 29 augustus 1985 ;

4° het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de Rijks-psyche-medisch-sociale centra, van de gespecialiseerde Rijks-psyche-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiediensten belast met het toezicht op de psyche-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psychomedisch-sociale centra, gewijzigd bij koninklijk besluit van 30 oktober 1981, de koninklijke besluiten nr. 73 van 20 juli 1982 en nr. 226 van 7 december 1983 en de koninklijke besluiten van 29 augustus 1985 en 21 oktober 1985, met uitzondering van de artikelen 2 ; 16 ; 71 ; 85, 1 ; 86, 1 en 198, het hoofdstuk IX en hoofdstuk XI, afdeling 4 die worden opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum ;

5° het koninklijk besluit van 22 juli 1969 tot vaststelling van de regels voor de rangschikking van de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling in het Rijksonderwijs.

§ 3. In artikel 9, 1°lid van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden de woorden „die door de Minister van Openbaar Onderwijs op voordracht van de hoofden van de betrokken erediensten worden benoemd”, geschrapt.

§ 4. In het besluit van de Vlaamse Executieve van 19 september 1990 houdende de regeling van de uitoefening van de bevoegdheden van de commissaris van de Vlaamse Executieve bij de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs worden de artikelen 10 en 11, 2° lid opgeheven.

Artikel 101

§ 1. Op het ogenblik dat ter uitvoering van het artikel 16, § 2, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, de onderwijsinstellingen van het hoger kunstonderwijs worden ingedeeld onder het hoger onderwijs van het lange type en op het ogenblik dat

de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van deze onderwijsinstellingen van kracht wordt, worden deze onderwijsinstellingen en hun personeelsleden onttrokken aan het toepassingsgebied van dit decreet.

§ 2. In afwachting dat door de Vlaamse Raad de rechtspositie wordt geregeld van de personeelsleden van het hoger onderwijs van het lange type is onderhavig decreet van toepassing op het personeel van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type.

Artikel 102

In afwijking op artikel 3, 6° en in afwachting dat voor het normaalonderwijs en het middelbaar technisch normaalonderwijs uitvoering wordt verleend aan artikel 10, afdeling 2 van de wet van 7 juli 1970 worden voor de toepassing van dit decreet de selectieambten van het onderwijzend personeel in deze onderwijsnetten als wervingsambten gerangschikt.

A r t i k e l 1 0 3

Dit decreet treedt in werking op 1 april 1991.

Gegeven te Brussel op 8 maart 1991.

De Voorzitter van de Vlaamse Executieve,

G. GEENS

De Gemeenschapsminister van Onderwijs,

D. COENS
