

Vraag nr. 75
van 9 februari 2001
van de heer JOS DE MEYER

Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur – Reglementering

Door het zogenaamde decreet secundair onderwijs werd in het secundair onderwijs het begrip tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) ingevoerd. Een dergelijke aanstelling verschilt van andere aanstellingen doordat ze schooljaaroverstijgend kan zijn. Dit is zeker het geval indien het gaat om een aanstelling in een vacante betrekking en indien deze betrekking nog vacant is in het schooljaar dat volgt op datgene waarin zo'n aanstelling voor de eerste maal werd toegekend. In het onderwijs was zo'n aanstelling een nieuw fenomeen, in de zin dat vroeger een aanstelling uiterlijk eindigde op het einde van het schooljaar en er eventueel een nieuwe aanstelling werd gedaan op 1 september.

Alhoewel verschillende reglementeringen reeds werden aangepast aan deze nieuwe vorm van aanstellingen, rijst de vraag of er nog aanpassingen dienen te gebeuren.

1. Deze vraag kan bijvoorbeeld worden gesteld in verband met de regelgeving aangaande het ziekteverlof. Deze reglementering gaat er vanuit dat alle aanstellingen in wervingsambten eindigen op het einde van het schooljaar, terwijl dat dus niet meer het geval is.

Heeft de minister al initiatieven genomen om de regelgeving terzake te actualiseren ?

Een van de problemen die hier opduiken, betreft met name de tijdelijke personeelsleden met een aanstelling van doorlopende duur die op 1 september in bevallingsverlof zijn en de opdracht waarvan zij titularis zijn (en die op 1 september nog bestaat) dus niet kunnen opnemen. Gedurende hun bevallingsverlof ontvangen zij moederschapsuitkeringen vanwege de mutualiteit. Na hun bevallingsverlof nemen zij dan normaal gesproken hun opdracht opnieuw op en ontvangen zij een wedde van het departement Onderwijs. Het is onduidelijk hoe deze personeelsleden worden bezoldigd indien zij op de dag volgend op hun bevallingsverlof ziek zijn.

Worden zij bezoldigd door het departement of moeten deze personeelsleden zich wenden tot de mutualiteit ?

Dit laatste lijkt mij niet logisch gelet op het feit dat zij wel degelijk aangesteld zijn, wat niet kan worden gezegd van personeelsleden met een aanstelling van bepaalde duur.

2. Vragen kunnen ook worden gesteld naar de bezoldiging die de personeelsleden met een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur ontvangen gedurende de zomervakantie. Het departement Onderwijs gaat ervan uit dat al deze personeelsleden uit dienst zijn op 30 juni en dus recht hebben op een uitgestelde bezoldiging. Personeelsleden die titularis zijn van een vacante betrekking zijn echter niet uit dienst, zodat men moeilijk kan spreken van een uitgestelde bezoldiging, maar wil spreken van een bezoldiging.

Heeft de minister in dit verband al initiatieven ontwikkeld met het oog op een aanpassing van de regelgeving ?

Zo neen, wat zijn dan de redenen hiervoor ?

Antwoord

Het begrip tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD), dat werd ingevoerd bij het decreet van 14 juli 1998, houdt in dat een personeelslid een bepaald recht op aanstelling kan vragen bij de inrichtende macht waar hij dit recht heeft verworven. Het personeelslid kan dit recht verwerven door te voldoen aan een aantal specifieke voorwaarden die worden opgesomd in de decreten "rechtspositie". Voormelde decreten bepalen trouwens uitdrukkelijk dat het personeelslid het recht schriftelijk moet invoeren bij de inrichtende macht. Doet het personeelslid dit niet, dan verliest hij dit recht voor de duur van het daaropvolgend schooljaar.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur is in se niets anders dan een recht op voorrang bij aanstelling. Dit recht vervangt trouwens de voorheen geldende voorrangscategorieën uit de decreten "rechtspositie" (respectievelijk artikel 21 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs en artikel 23 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs).

Dit recht op voorrang houdt dus zeker niet in dat het personeelslid de facto over de schooljaren heen in dezelfde vacante betrekking doorlopend het recht op een aanstelling verwerft.

Een inrichtende macht heeft trouwens steeds de keuze om binnen de groep van tijdelijke personeelsleden die het recht op TADD hebben verworven een keuze te maken. Daarnaast stelt de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie dat de inrichtende macht, na het naleven van haar verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling, de vrijheid heeft in een vacante betrekking eerst een vastbenoemd personeelslid aan te stellen bij wijze van affectatie of mutatie, voordat zij de verplichting heeft om de tijdelijke personeelsleden met het recht op TADD in dienst te nemen.

Het kan dus best zijn dat een personeelslid op 1 september van het schooljaar wordt aangesteld voor doorlopende duur in een vacante betrekking, maar dat de inrichtende macht op 1 september van het daaropvolgende schooljaar beslist om in die betrekking een affectatie of mutatie door te voeren, of een ander tijdelijk personeelslid aan te stellen dat eveneens het recht op TADD heeft verworven.

De personeelsleden die aangesteld zijn voor doorlopende duur zijn nog steeds tijdelijke personeelsleden. Dit betekent dat de reglementering die van toepassing is op de tijdelijke personeelsleden, ook hier van toepassing blijft.