

ingediend op **1991** (2023-2024) – Nr. 1
2 februari 2024 (2023-2024)

Ontwerp van decreet

tot actualisering en opheffing
van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

INHOUD

Memorie van toelichting	3
Voorontwerp van decreet van 31 maart 2023	35
Protocol nr. 131 houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in de vergaderingen van het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent op 18 april, 13 en 20 juni 2023	45
Voorontwerp van decreet van 14 juli 2023	55
Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	81
Advies van de Vlaamse Onderwijsraad.....	87
Advies van de Raad van State	91
Ontwerp van decreet.....	119

MEMORIE VAN TOELICHTING

Samenvatting

Dit ontwerp van decreet heeft tot doel de rechtspositieregeling voor het personeel van de universiteiten en de hogescholen in de Codex Hoger Onderwijs te actualiseren en een aantal bepalingen uit dezelfde codex op te heffen.

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

De maatschappij is voortdurend in verandering. Daardoor veranderen ook de noden van de universiteiten en hogescholen en de inzichten in wat nodig is om een goed (personeels)beleid te kunnen voeren. Het is dan ook goed af en toe de regelgeving door te lichten en na te gaan of een bepaalde regeling aangepast moet worden of zelfs opgeheven kan worden. Dat is exact wat er met dit ontwerp van decreet gebeurt.

B. Inhoud

Probleemstelling en doelstellingen

Er worden regelmatig vanuit de universiteiten, hogescholen en vakbonden vragen gesteld om de regelgeving aan te passen. Meestal is dat naar aanleiding van geplande wijzigingen aan de regelgeving bij een genummerd onderwijsdecreet. Als er niet meteen op een vraag ingegaan wordt, komt die vaak bij een volgende gelegenheid terug op tafel. Ook vanuit de administratie wordt soms de vraag gesteld of een bepaald artikel nog nodig of nuttig is voor de doelstelling waarvoor het initieel uitgewerkt werd.

Eind 2020 zijn er in de schoot van het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs een aantal werkgroepen opgericht om na te gaan hoe de rechtspositieregeling voor het hoger onderwijs kan geoptimaliseerd worden. Iedere werkgroep bestond uit een beperkt aantal leden vanuit de besturen van de universiteiten of hogescholen en de vakbonden. De werkgroepen maakten het mogelijk om los van de formele besprekingen in het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs in een open sfeer voorstellen uit te werken voor een verbetering van de rechtspositieregeling. Een groot deel van de bepalingen in dit ontwerp van decreet vloeien rechtstreeks voort uit de besprekingen in de werkgroepen.

Het algemene doel van al deze maatregelen is de universiteiten en hogescholen meer mogelijkheden te bieden om een wendbaar en weerbaar (personeels)beleid te voeren.

Impactanalyse

Maatschappelijke impact

Dit ontwerp van decreet heeft geen specifieke impact op bepaalde doelgroepen, zoals mensen in kansarmoede of kinderen.

Impact op grondrechten en op het gelijkheidsbeginsel

De artikelen in verband met een flexibele werkregeling en de ontslagbescherming van tijdelijk personeelsleden hebben een positieve impact op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Budgettaire impact

De in dit ontwerp van decreet opgenomen bepalingen hebben geen budgettaire impact voor de Vlaamse Overheid.

Implementatie

De uitvoering van dit ontwerp van decreet gebeurt door de universiteiten en hogescholen. De hogescholen worden via een mededeling van het Agentschap Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen geïnformeerd over de goedkeuring en de inhoud van het ontwerp van decreet.

De commissarissen van de Vlaamse Regering bij de universiteiten en hogescholen zien toe op de naleving van de regelgeving.

Dit ontwerp van decreet treedt in werking op 1 april 2024. De motivering voor een afwijkende inwerkingtreding is opgenomen in de toelichting bij het betreffende artikel.

C. Totstandkomingsprocedure

1. Inspectie van Financiën – akkoord begroting

De Inspectie van Financiën gaf op 2 maart 2023 haar advies bij het voorontwerp van decreet. De inspectie geeft een gunstig advies maar maakt voorbehoud bij de afschaffing van de benoemingsgrens voor praktijkassistenten.

De teksten zijn aangepast zodat de benoemingsgrens van 25 procent voor praktijkassistenten behouden blijft. Aangezien praktijkassistent een apart ambt geworden is, los van het ambt van assistent, is de benoemingsgrens wel in een ander artikel opgenomen.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 27 maart 2023.

De Inspectie van Financiën gaf op 15 maart 2023 een gunstig advies bij een bijkomende fiche voor het voorontwerp van decreet met wijzigingsvoorstellen die betrekking hebben op de vereenvoudiging en modernisering van de jaarverslaggeving van de universiteiten en de hogescholen. Voor de bijkomende fiche is geen bijkomend begrotingsakkoord vereist.

Er werd rekening gehouden met de opmerking van de Inspectie van Financiën over de formulering van artikel IV.83, §2, van de Codex Hoger Onderwijs.

De Inspectie van Financiën gaf op 14 juni 2023 een gunstig advies bij een bundel met een aantal bijkomende fiches om aan het voorontwerp van decreet toe te voegen. Deze fiches hebben allemaal betrekking op de rechtspositieregeling. Voor deze bijkomende fiches is geen bijkomend begrotingsakkoord vereist. Er werd rekening gehouden met de technische opmerking van de Inspectie van Financiën bij een van de artikelen met betrekking tot de evaluatieregeling.

2. Onderhandelingen

De onderhandelingen in het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent vonden plaats op 18 april, en 13 en 20 juni 2023. Ze werden afgesloten met een protocol van gedeeltelijk akkoord. De onderhandelingen hebben geleid tot de volgende aanpassingen:

- er zijn een aantal technische aanpassingen aan de tekst van het voorontwerp van decreet en de memorie van toelichting aangebracht;

- er is aan artikel 46 nog een technische aanpassing aangebracht naar aanleiding van de opmerking van een van de sociale partners in het protocol;
- de regeling over het aanvragen van een flexibele werkregeling is volledig herwerkt en in grote mate in overeenstemming gebracht met de regeling uit cao 162 van 27 september 2022 tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- er is een bepaling toegevoegd die stelt dat ook voor leden van het zelfstandig academisch personeel die daarnaast medische en paramedische activiteiten uitoefenen in een universitair ziekenhuis, de minimumomvang van de opdracht als lid van het zelfstandig academisch personeel 5 procent van een voltijdse opdracht bedraagt in plaats van 10 procent van een voltijdse opdracht;
- er is een bepaling toegevoegd die in artikel V.55 van de Codex Hoger Onderwijs de regels over de proefperiode van het administratief en technisch personeel van de universiteiten aanpast. Op die manier is deze regeling in overeenstemming met de regel uit artikel 8 van de Europese richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden;
- er is een artikel toegevoegd waardoor de regel dat personeelsleden die aanspraak kunnen maken op een rustpensioen niet meer ter beschikking kunnen gesteld worden, niet van toepassing is op personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte;
- er is een aanpassing van het statuut van gastproffen aan de hogescholen opgenomen. Om verwarring met een gastprof aan een universiteit te vermijden wordt de benaming van het ambt van gastprof aan een hogeschool gewijzigd in gastdocent. Door de wijzigingen krijgen gastdocenten een beter statuut, vooral in het hoger kunstonderwijs maar ook daarbuiten;
- er is een gewijzigde evaluatieregeling uitgewerkt. In de nieuwe regeling ligt de nadruk op regelmatige informele opvolgingsgesprekken. Een formele evaluatie is alleen maar nodig nadat een personeelslid een remediëringstraject doorlopen heeft. De nieuwe evaluatieregeling geldt voor de benoemde personeelsleden van de universiteiten en de hogescholen en voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar. Alle personeelsleden, benoemd en tijdelijk, hebben het recht om eenmaal per jaar een opvolgingsgesprek aan te vragen;
- als gevolg van de erg negatieve reactie in het protocol van een van de sociale partners over de gewijzigde regeling met betrekking tot het jaarverslag, is beslist de betreffende artikelen uit het ontwerp van decreet te halen. Dat betekent dat wat het jaarverslag betreft, de huidige regelgeving behouden blijft.

3. De Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) en de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

De Vlor en de SERV hebben op 15 januari 2024 laten weten dat ze afzien van advisering omdat het voorontwerp van decreet personeelsmaterie betreft.

4. Raad van State

De Raad van State heeft op 19 december 2023 advies nr. 74.214/1 uitgebracht.

Ontbreken advies Vlor

De Vlaamse Regering heeft geen advies aan de Vlor gevraagd omdat artikel 73, tweede lid, van het decreet van 2 april 2004 betreffende de participatie op school en de Vlaamse Onderwijsraad (hierna het Participatiedecreet te noemen) bepaalt dat het advies van de Vlor geen betrekking heeft op de arbeidsvoorwaarden waarover de syndicale organen zich uitspreken. Aangezien het voorontwerp van decreet alleen bepalingen bevat met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden waarover de syndicale organen zich uitspreken, en er daarom kan van uitgegaan worden dat de

Vlor hierover geen advies zal uitbrengen, is de Vlaamse Regering ervan uitgegaan dat het niet nodig was formeel een advies aan te vragen. De Raad van State is het niet eens met deze zienswijze. Volgens de Raad van State moet – niettegenstaande artikel 73, tweede lid, van het Participatiedecreet – op grond van artikel 70 van het Participatiedecreet principieel het advies aan de Vlor aangevraagd worden. Het is de Vlor zelf die moet oordelen of ze een advies zal uitbrengen of niet. De Vlaamse Regering kan hier geen voorafname op doen.

Antwoord

Als gevolg van de opmerking van de Raad van State is het voorontwerp van decreet zoals dat op 14 juli 2023 een tweede keer principieel goedgekeurd is door de Vlaamse Regering alsnog voor advies voorgelegd aan de Vlor. Parallel met de aanvraag aan de Vlor is ook het advies aan de SERV aangevraagd. De Vlor heeft op 15 januari 2024 laten weten dat zij afziet van het uitbrengen van een advies. De SERV heeft op 15 januari 2024 geantwoord dat de SERV afziet van advisering omdat dit voorontwerp van decreet personeelsmaterie betreft, waarover de SERV niet adviseert.

Verwijzing naar omzetting Europese richtlijnen

Een aantal artikelen vormen een gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijn 2019/1152 en 2019/1158. De Raad van State beveelt aan om in de verschillende onderdelen van de Codex Hoger Onderwijs die worden gewijzigd met het oog op de omzetting van de richtlijnen, uitdrukkelijk op te nemen dat deze artikelen een gedeeltelijke omzetting nastreven van de betrokken richtlijn.

Antwoord

Er is niet ingegaan op de suggestie van de Raad van State om bij de specifieke artikelen in de Codex Hoger Onderwijs op te nemen dat ze een gedeeltelijke omzetting van een Europese richtlijn voorzien. Er is aan het voorontwerp van decreet wel een nieuw artikel 2 toegevoegd dat vermeldt welke artikelen een gedeeltelijke omzetting van hetzij richtlijn 2019/1152, hetzij richtlijn 2019/1158 bevatten. Dat is een analoge werkwijze die ook toegepast wordt bij andere regelgeving die Europese wetgeving omzet.

Verlenging termijn stage administratief en technisch personeel universiteiten

Volgens de Raad van State moeten de redenen waarom de stage met het oog op een benoeming van een lid van het administratief en technisch personeel van een universiteit eenmalig kan verlengd worden, in de tekst van het ontwerp van decreet zelf worden vastgelegd.

Antwoord

Naar aanleiding van de opmerking van de Raad van State zijn de gewijzigde tekst van artikel V.55, §1, derde lid, van de Codex Hoger Onderwijs en de bijhorende memorie van toelichting aangepast zodat die in overeenstemming zijn met bepalingen van richtlijn 2019/1152.

Beperking duur van de flexibele werkregeling

De mogelijkheid een flexibele werkregeling aan te vragen is een omzetting van artikel 9 van de Europese richtlijn 2019/1158. De duur van de flexibele werkregeling, opgenomen in artikel 9, 18 en 32 van het voorontwerp (artikel 11, 20 en 35 volgens de nieuwe nummering), wordt telkens beperkt tot één jaar. De Raad

van State beveelt in haar advies aan om in de memorie van toelichting duidelijk aan te geven waarom deze maximumtermijn toelaat dat het door de richtlijn beoogde doel wordt bereikt, en waarom een langere periode in de praktijk een belemmering zou kunnen vormen.

Antwoord

Er is aan de memorie van toelichting een verduidelijking van de termijn van twaalf maanden toegevoegd. Dat is eenzelfde toelichting als ook opgenomen is bij de regeling over een flexibele werkregeling voor het niet-hoger onderwijs in het decreet van 14 juli 2023 tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt.

Begrip gangbare werkpatroon

De Raad van State merkt op dat het recht om na een flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten niet in overeenstemming is met de bepalingen uit de Europese richtlijn 2019/1158 waarin staat dat het personeelslid het recht heeft het oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.

Antwoord

De term gangbare werkpatroon is in artikel 8, 18 en 32 van het ontwerp van decreet (artikel 10, 20 en 35 volgens de nieuwe nummering) behouden. Deze term is een compromis met de sociale partners om aan te geven dat er een zekere flexibiliteit in de invulling van een werkpatroon zit. Ook al gaat een personeelslid terug naar het oorspronkelijke uurrooster dat in het arbeidsreglement opgenomen is, wil dat niet zeggen dat er geen wijzigingen in concrete invulling van het uurrooster kunnen zijn. Dat speelt zeker een rol in het onderwijs waar een personeelslid afhankelijk is van het aantal leerlingen of studenten om te weten wanneer binnen het uurrooster de lestijden opgenomen worden en wanneer binnen het uurrooster andere taken zoals onderzoek en administratieve taken opgenomen worden. Personeelsleden in het onderwijs weten dat dat zaken zijn die jaar na jaar kunnen verschuiven. In die zin behoort binnen het onderwijs een verschuiving van de invulling van het werkpatroon tot het oorspronkelijke werkpatroon maar dat komt beter tot uiting door het gebruik van de term gangbare werkpatroon.

Ontslagbescherming benoemde personeelsleden en personeelsleden universiteiten

De Raad van State vraagt waarom de ontslagbescherming alleen ingeschreven wordt voor de tijdelijke personeelsleden met een aanstelling van onbepaalde duur aan de hogescholen en niet voor benoemde personeelsleden en de personeelsleden aan de universiteiten. De Raad suggereert om juridisch te onderzoeken of er ook geen ontslagbescherming voor benoemde personeelsleden moet ingevoerd worden of om in de memorie van toelichting op te nemen waarom dat niet nodig is.

De Raad van State vraagt daarnaast waarom er geen ontslagbescherming voor het personeel van de universiteiten opgenomen is en of dat geen ontoelaatbaar verschil in behandeling inhoudt. De Raad beveelt aan om ten minste in de memorie van toelichting dit verschil in behandeling te verantwoorden.

Antwoord

Er is niet ingegaan op de opmerking van de Raad van State om een bijkomende ontslagbescherming voor benoemde personeelsleden te onderzoeken.

De mogelijkheden om benoemde personeelsleden te ontslaan zijn beperkt en decretaal of in uitvoering van een decreet vastgelegd. Het gaat om een ontslag in het

kader van een evaluatie, tucht, onverenigbaarheden of dringende redenen (aan de hogescholen). In het voorliggende ontwerp van decreet wordt de evaluatieregeling aangepast zodat een ontslag pas na twee opeenvolgende remediëringstrajecten mogelijk is. Bovendien heeft een personeelslid het recht om tegen een beslissing die tot een ontslag leidt in beroep te gaan. Er mag van het beroepsorgaan verwacht worden dat het de ontslagbeslissing verwerpt wanneer de motivatie voor de beslissing te maken heeft met een materie waarvoor een personeelslid niet ontslagen kan worden. De overheid meent dat de ontslagregeling voor benoemde personeelsleden voldoende waarborgen biedt tegen een onrechtmatig ontslag. De memorie van toelichting is in die zin verduidelijkt.

Wat het personeel van de universiteiten betreft, vallen er onder de rechtspositieregeling van de Codex Hoger Onderwijs alleen benoemde personeelsleden of personeelsleden met een aanstelling van bepaalde duur. De ontslagbescherming van benoemde personeelsleden is hierboven toegelicht. Personeelsleden met een aanstelling van bepaalde duur kunnen niet tussentijds ontslagen worden. Wanneer de personeelsleden niet voldoen aan de functievereisten van de universiteit volgt er geen ontslag maar wordt de aanstelling niet vernieuwd. Het niet vernieuwen van een aanstelling valt buiten de ontslagregeling. De memorie van toelichting bij artikel 29 (artikel 32 volgens de nieuwe nummering) van het ontwerp van decreet is in die zin aangevuld.

Redenen ontslagbescherming

In artikel 29 (artikel 32 volgens de nieuwe nummering) wordt bij de ontslagbescherming voor tijdelijke personeelsleden met een aanstelling van onbepaalde duur onder meer verwezen naar de rechten die voortvloeien uit de Europese richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Volgens de Raad van State volstaat deze verwijzing niet om aan de personeelsleden voldoende duidelijkheid te bieden in welke gevallen ze een beroep kunnen doen op de ontslagbescherming. Er moet in het artikel een meer nauwkeurige beschrijving opgenomen worden van de rechten waarop de ontslagbescherming van toepassing is.

Antwoord

De tekst van het artikel is aangepast zodat duidelijk is op welke rechten uit de richtlijn 2019/1152 de ontslagbescherming betrekking heeft.

Tijdige omzetting van richtlijnen

De Raad van State wijst op het belang van het tijdig nemen van maatregelen ter omzetting van Europese richtlijnen. De Europese Commissie moet duidelijke en nauwkeurige inlichtingen met betrekking tot de omzetting van een richtlijn krijgen. Het laattijdig omzetten van een richtlijn kan leiden tot een veroordeling tot het betalen van een forfaitaire som of tot een dwangsom door de betrokken lidstaat.

Antwoord

De Vlaamse Regering beseft dat de Europese richtlijnen 2019/1152 en 2019/1158 niet tijdig omgezet zijn. In antwoord op een met redenen omkleed advies van de Europese Commissie, heeft de Vlaamse Regering in juni 2023 laten weten wat de redenen voor de vertraagde omzetting zijn, wat er al gedaan is om de richtlijnen om te zetten en wat de timing van de verdere omzetting van de richtlijnen is. Bij de timing is voor onderwijs rekening gehouden met een tweede principiële goedkeuring voor het zomerreces van 2023 en een advies van de Raad van State na het zomerreces zodat de omzetting van de richtlijnen 2019/1152 en 2019/1158 voor het einde van het jaar 2023 rond zou zijn. De Vlaamse Regering had niet voorzien

dat het advies van de Raad van State ruim vijf maand op zich zou laten wachten, waardoor het niet meer mogelijk is de richtlijnen nog in 2023 om te zetten, wat een mogelijke veroordeling van België wegens laattijdige omzetting van de richtlijnen mee in de hand werkt.

Vrijheid van onderwijs

Volgens de Raad van State beperkt de gedetailleerde wijze waarop in het ontwerp van decreet het remediëringstraject in het kader van de evaluatie van personeelsleden geregeld is, de vrijheid van de universiteits- en hogeschoolbesturen om een eigen beleid met betrekking tot evaluatie en remediëring van hun personeelsleden te voeren en wordt er op die manier geraakt aan de vrijheid van onderwijs zoals die gewaarborgd is door artikel 24, §1, eerste lid, van de Grondwet. De Raad van State stelt dat in de memorie van toelichting moet verduidelijkt worden waarom een uniform en gedetailleerd remediëringstraject voor het gehele hoger onderwijs noodzakelijk is.

Antwoord

Het algemene principe bij de uitwerking van de rechtspositieregeling voor het hoger onderwijs was en is nog altijd om de instellingen zo veel mogelijk autonomie te geven bij het uitwerken van hun personeelsbeleid. De overheid bepaalt alleen het kader, dat de instellingen zelf kunnen invullen.

De nieuwe evaluatieregeling vormt een stevige breuk met de bestaande evaluatieregeling. De hogeronderwijsinstellingen bepalen zelf hoe zij de opvolgingsgesprekken organiseren en zijn niet meer verplicht om op regelmatige tijdstippen een evaluatie te houden. Eens er een remediëringstraject opgestart is, kan een benoemd personeelslid na ten vroegste twaalf maanden ontslagen worden. Dat is sneller dan in de huidige evaluatieregeling het geval is. Daar tegenover staat dat er vrij gedetailleerd uitgewerkt is wat het remediëringstraject inhoudt.

Het is belangrijk dat regelgeving ook effectief in praktijk toegepast wordt. Daarvoor is het nodig dat de regels en achterliggende principes door alle betrokken partijen gedragen worden. De nieuwe evaluatieregeling is het resultaat van intensief overleg met de sociale partners. Alle sociale partners zijn in dit specifieke dossier akkoord gegaan met een regeling die voor een deel erg gedetailleerd is. De gedetailleerde regeling wordt verantwoord door het belang van een sociaal akkoord en de gedragenheid door alle sociale partners.

Het feit dat er in deze materie een gedetailleerde regeling uitgewerkt is, betekent geenszins dat dat in de toekomst ook bij andere regelgeving het geval zal zijn. Het uitgangspunt blijft een zo groot mogelijke autonomie voor de onderwijsinstellingen maar ook dat de regelgeving liefst zo breed mogelijk gedragen wordt door alle sociale partners.

Vermelding definities

De Raad van State beveelt aan om de definities die opgenomen zijn in artikel 9, 18 en 32 (artikel 11, 20 en 35 volgens de nieuwe nummering) op te nemen in artikel I.3 van de Codex Hoger Onderwijs omdat de definities niet specifiek voor de betrokken artikelen zijn.

Antwoord

Er is ingegaan op de suggesties om de definities centraler te plaatsen en niet bij de betrokken artikelen te houden. Om de definities die betrekking hebben op het personeelsstatuut niet te laten verdrinken in de definities in artikel I.3 van de Codex

Hoger Onderwijs, die voor het merendeel betrekking hebben op de structuur en organisatie van het hoger onderwijs, zijn de definities verplaatst naar artikel V.1 voor de universiteiten en V.80 voor de hogescholen.

Verlenging mandaten assistenten en doctors-assistenten

De Raad van State wijst op een onduidelijkheid tussen de teksten van het ontwerp van decreet over de verlenging van de mandaten en de memorie van toelichting. Daarnaast vraagt de Raad van State of de gewijzigde regelgeving niet tot een vermindering van de rechten op een verlenging van het mandaat leidt, wat in strijd is met het grondwettelijke recht op billijke arbeidsvoorwaarden en de daaruit voortvloeiende standstillverplichting.

Antwoord

De verduidelijking in de memorie van toelichting is aangepast. De nieuwe regeling leidt niet tot een vermindering van de rechten van assistenten en doctors-assistenten op een verlenging van hun mandaat. Een personeelslid kan in geval van een zwangerschap en een langdurige en ernstige ziekte nog altijd een verlenging van het mandaat met één jaar aanvragen. Die mogelijkheden zijn uitgebreid met gevallen van langdurige loopbaanonderbreking. Het personeelslid kan daarnaast ook een kortere verlenging van het mandaat aanvragen. Dat lijkt op het eerste gezicht op een vermindering van de rechten maar is dat niet. Het biedt de personeelsleden de kans om sneller te promoveren naar een postdocmandaat en het biedt meer mogelijkheden om het mandaat volgens de eigen behoeften te verlengen en zo beter hun academische loopbaan in de hand te houden.

Evaluatie universiteiten

De Raad van State merkt op dat er voor het personeel van de hogescholen een algemene bepaling over evaluatie is, los van een remediëringstraject, terwijl er voor het personeel van de universiteiten geen gelijkaardige bepaling is. De Raad van State vraagt dit verschil in behandeling te verantwoorden ofwel de regelgeving voor de universiteiten aan te passen.

Antwoord

De verschillende regeling heeft te maken met de verschillende aanstellingen en benoemingen die aan de universiteiten en hogescholen mogelijk zijn. Aan de hogescholen zijn er drie soorten tewerkstelling: een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur, een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur en een benoeming. Aan de universiteiten zijn er maar twee soorten tewerkstelling, namelijk een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur en een benoeming. Voor benoemde personeelsleden geldt er zowel aan de hogescholen als de universiteiten een evaluatieregeling met remediëringstraject. Datzelfde geldt aan de hogescholen ook voor de tijdelijke personeelsleden met een aanstelling van een minimaal bepaalde duur. De bepaling over de evaluatie, los van een remediëringstraject, heeft betrekking op de tijdelijke personeelsleden met een aanstelling van onbepaalde duur die nog niet zo lang aangesteld zijn dat ze onder de regeling van het remediëringstraject vallen. Aangezien er aan de universiteiten geen personeelsleden met een aanstelling van onbepaalde duur zijn, is het niet nodig hiervoor een gelijkaardige bepaling op te nemen.

Initiatief voor een opvolgingsgesprek

De Raad van State merkt op dat uit de formulering dat een personeelslid het recht heeft eenmaal per jaar een opvolgingsgesprek aan te vragen, zou kunnen geconcludeerd worden dat alleen een personeelslid een opvolgingsgesprek kan aanvragen. Als het de bedoeling is dat een opvolgingsgesprek ook op initiatief van

de leidinggevende kan plaatsvinden, wordt dat best zo in het ontwerp van decreet opgenomen.

Antwoord

De teksten van het ontwerp van decreet zijn aan de aanbeveling van de Raad van State aangepast.

Datum terugwerkende kracht

De Raad van State merkt op dat een wijziging aan een artikel in de Codex Hoger Onderwijs niet vroeger uitwerking kan hebben dan de datum van inwerkingtreding van de Codex Hoger Onderwijs. De retroactieve datum van inwerkingtreding bij artikel 22 (artikel 24 volgens de nieuwe nummering) over de vervanging van het woord sectorcomité moet dan ook aangepast worden.

Bij artikel 23 (artikel 26 volgens de nieuwe nummering) over het behoud van de gedeeltelijke terbeschikkingstelling wegens ziekte vraagt de Raad van State of er zich effectief gevallen voorgedaan hebben waardoor de terugwerkende kracht van het artikel nodig is.

Antwoord

Bij de inwerkingtreding staat al dat het artikel uitwerking heeft met ingang van 1 oktober 2013. Dat is de datum van inwerkingtreding van de Codex Hoger Onderwijs. De memorie van toelichting is hieraan aangepast.

Wat de regeling over de deeltijdse terbeschikkingstelling wegens ziekte betreft, is het voor de overheid niet mogelijk na te gaan of er zich tot nu toe gevallen voorgedaan hebben waarbij de terbeschikkingstelling moest stopgezet worden. Om te vermijden dat een personeelslid om een dergelijke reden een nadeel zou ondervinden en er nadien een regularisatiebepaling zou moeten uitgewerkt worden, is het aangewezen de retroactieve inwerkingtreding te behouden.

Verhouding verschillende bepalingen rond evaluatie aan de hogescholen

De Raad van State vraagt hoe het nieuwe artikel V.92/1 in de Codex Hoger Onderwijs dat het hogeschoolbestuur opdraagt de regels vast te leggen voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en wijze van functioneren van de personeelsleden, zich verhoudt tot het bestaande artikel V.93, §1, waarin staat dat het hogeschoolbestuur een evaluatieregeling vastlegt. De Raad vraagt deze verhouding op zijn minst in de memorie van toelichting te verduidelijken.

Antwoord

De memorie van toelichting is aangepast.

Verantwoording terugwerkende kracht

De Raad van State vraagt in de memorie van toelichting bij artikel 34 en 35, 2° en 5°, (artikel 37 en 38 volgens de nieuwe nummering) beter aan te geven dat de terugwerkende kracht van deze regeling nodig is omdat er al effectief leden van het onderwijzend personeel in de graduaatsopleidingen tewerkgesteld zijn.

Antwoord

De memorie van toelichting is aangepast.

Overgangsbepaling bij de evaluatieregeling

De Raad van State merkt op dat de overgangsbepaling die mogelijk maakt dat personeelsleden, waarvan op het moment van de inwerkingtreding van de nieuwe evaluatieregeling al een evaluatieprocedure loopt, nog verder onder de oude evaluatieprocedure vallen, niet bij het artikel over de inwerkingtreding van het ontwerp van decreet hoort. Deze regeling moet in een apart artikel voor de regeling van de inwerkingtreding opgenomen worden.

Antwoord

De overgangsregeling is herwerkt als een volwaardige overgangsbepaling en in een apart artikel opgenomen. Ook de memorie van toelichting is in die zin aangepast.

Technische aanpassingen

De Raad van State formuleert in haar advies een aantal technische opmerkingen:

- in artikel 2 (artikel 3 volgens de nieuwe nummering) moet gepreciseerd worden dat het om de Codex Hoger Onderwijs, gecoördineerd op 11 oktober 2013 gaat;
- in de artikelen waarin verwezen wordt naar de meest recente wijziging van de Codex Hoger Onderwijs, moet deze verwijzing worden aangepast aan het laatste decreet dat de Codex Hoger Onderwijs wijzigt;
- in artikel 19 (artikel 21 volgens de nieuwe nummering) wordt in het vernieuwde artikel V.55, §1, derde lid, best verwezen naar universiteitsbestuur en personeelslid in plaats van naar werkgever en medewerker;
- in artikel 19 (artikel 21 volgens de nieuwe nummering) wordt in het vernieuwde artikel V.55, §2, verwezen naar een regeling over een beroepsinstantie die door de vernieuwde evaluatieregeling niet meer bestaat. De verwijzing klopt daarvoor niet meer;
- in de aanhef van artikel 32 (artikel 35 volgens de nieuwe nummering) moet de verwijzing aangepast worden.

Antwoord

Het ontwerp van decreet is aangepast aan de opmerkingen van de Raad van State.

Algemeen

Bij het doornemen van het ontwerp van decreet en de memorie van toelichting naar aanleiding van het advies van de Raad van State zijn nog een aantal taalkundige correcties aangebracht.

Als gevolg van het advies van de Raad van State zijn een aantal nieuwe artikelen aan het ontwerp van decreet toegevoegd en is de nummering overeenkomstig aangepast.

II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 2

Dit artikel geeft aan welke artikelen uit het ontwerp van decreet de gedeeltelijke omzetting van Europese richtlijnen tot doel hebben.

Artikel 3, 4, 8, 31, 36, 43, 3°, 49, 52, 53 en 55

Algemeen

Volgens de huidige regelgeving kan een hogeschool contractueel buiten de personeelsformatie gastproffen tewerkstellen. Deze gastproffen worden ofwel via de werkingsenveloppe van de hogeschool betaald ofwel via de eigen middelen van de hogeschool. Voor de tewerkstelling van gastproffen gelden geen minimaal vereiste bekwaamheidsbewijzen. Wat de bezoldiging betreft, is alleen vastgelegd dat die niet hoger mag zijn dan het salaris dat verbonden is aan het ambt van gewoon hoogleraar. De tewerkstelling van gastproffen is in principe tijdelijk. Alleen in de studiegebieden Audiovisuele en beeldende kunst en Muziek en podiumkunsten kunnen gastproffen voor onbepaalde duur tewerkgesteld worden.

De decreetgever heeft zich bij de invoering van het ambt van gastprof aan de hogescholen in 1994 geïnspireerd op de functie van gastprof aan de universiteiten, maar de hogescholen hebben van bij het begin een eigen invulling aan het gebruik van het ambt gegeven. Om duidelijk aan te geven dat er een verschil is met de functie van gastprof aan de universiteiten wordt de benaming van het ambt aan de hogescholen gewijzigd in gastdocent.

Het statuut van voorheen gastprof, nu gastdocent, is een soepel statuut dat de hogescholen de nodige flexibiliteit biedt binnen het personeelsbeleid. Langs de andere kant is het vaak een ongunstig statuut voor personeelsleden die jarenlang voor een groot percentage als gastdocent tewerkgesteld blijven. Dat is vooral het geval voor gastproffen die in de studiegebieden Audiovisuele en beeldende kunst en Muziek en podiumkunsten tewerkgesteld zijn. Het statuut biedt de mogelijkheid dat in de bezoldiging geen anciënniteitsopbouw in de salarisschaal, vakantiegeld of eindejaarstoelage opgenomen wordt. De diensten gepresteerd als gastdocent worden niet meegenomen voor de berekening van de dienstanciënniteit aan een hogeschool. De jaren als gastdocent geven evenmin recht op een overheidspensioen.

De wijzigingen aan de regelgeving hebben tot doel de flexibiliteit van het statuut van gastprof te behouden maar tegelijkertijd het statuut van gastdocent te verbeteren. Een klassieke gastdocent is een expert van buiten de hogeschool die in een hogeschool zijn expertise met de studenten deelt. De tewerkstelling van een klassieke gastdocent is ofwel van beperkte tijd ofwel voor een beperkt opdrachtvolume. Naast de klassieke gastdocent is er ook de gastdocent in het hoger kunstonderwijs. Deze gastdocent is vaak voor een groot volume en een langere duur tewerkgesteld. In de nieuwe regeling zijn er drie soorten gastdocenten:

1. Een gastdocent met een grote opdracht die bezoldigd wordt met een – al dan niet bijzondere – salarisschaal met de daaraan verbonden anciënniteitsopbouw, de eindejaarstoelage en het vakantiegeld: een grote opdracht is, naar analogie met de cumulregeling, een opdracht van ten minste 50 procent. Op dat moment is de hoofdopdracht van de betrokken persoon het gastdocentschap. De duur van de opdracht is niet beperkt in de tijd. Vanaf het derde opeenvolgende jaar is de tewerkstelling van onbepaalde duur. In het hoger kunstonderwijs is de verloning van de gastdocent met een grote opdracht gereguleerd. Deze gastdocenten moeten altijd bezoldigd worden met een salarisschaal, met bijhorende anciënniteitsopbouw, eindejaarstoelage en vakantiegeld. Deze gastdocenten behoren dus altijd tot de onder dit punt vermelde gastdocenten. Om de hogescholen voldoende tijd te geven zich in het hoger kunstonderwijs aan deze nieuwe regeling aan te passen, bedraagt de grens van wat een grote opdracht is, in 2024 nog 70 procent. Dit percentage wordt tegen 2029 afgebouwd tot 50 procent. De afbouw gebeurt in principe lineair tenzij de hogeschool in een protocol met de personeelsvertegenwoordigers een ander afbouwschema overeengekomen is.

2. Een klassieke gastdocent met een grote opdracht waarvan de verloning afwijkt van punt 1: de duur van de opdracht van deze gastdocent is beperkt in de tijd tot maximaal vijf jaar. De bezoldiging van de gastdocent is vrij.
3. Een klassieke gastdocent met een kleine opdracht: een kleine opdracht is een opdracht van minder dan 50 procent. Dat wijst erop dat de betrokken persoon buiten het gastdocentschap elders zijn hoofdopdracht heeft. Die hoofdopdracht biedt de meerwaarde voor het gastdocentschap. De duur van de opdracht van deze gastdocent is niet beperkt in de tijd. Vanaf het derde opeenvolgende jaar is de tewerkstelling wel van onbepaalde duur. De bezoldiging van de gastdocent is vrij.

Er is sprake van een opeenvolgende tewerkstelling wanneer er geen onderbreking tussen twee tewerkstellingen is of wanneer de onderbreking tussen twee tewerkstellingen kleiner is dan drie maanden.

Artikelsgewijs

Artikel 3, 4, 8, 31, 52 en 55. Deze aanpassingen zijn het gevolg van het vervangen van de benaming gastprof of gastprofessor door de term gastdocent.

Artikel 36. Door de wijziging aan artikel V.118 worden diensten als gastdocent waarvan de omvang van de opdracht ten minste 10 procent van een voltijdse opdracht bedraagt, meegenomen in de dienstanciënniteit van een lid van het onderwijzend personeel. Dat maakt de overgang van een gastdocent naar een ambt binnen het onderwijzend personeel aantrekkelijker.

Artikel 43, 3°. Gastdocenten zijn contractuele personeelsleden die voor hun werking en tewerkstelling aan minder regels gebonden zijn dan leden van het onderwijzend personeel. Net zoals in artikel V.191 van de Codex Hoger Onderwijs al het geval is voor contractuele leden van het administratief en technisch personeel, maakt de toevoeging aan artikel V.137 het mogelijk om gastdocenten zonder nieuwe vacature over te hevelen naar een betrekking op de personeelsformatie van het onderwijzend personeel. Deze overheveling is wel maar mogelijk als aan een aantal voorwaarden voldaan is. Als aan deze voorwaarden niet voldaan is, kan een gastdocent maar tewerkgesteld worden in een ambt van het onderwijzend personeel na een vacature.

Artikel 49. Dit artikel bevat de nieuwe indeling van gastdocenten en de duur van hun tewerkstelling.

Artikel 53. Gastdocenten kunnen in principe bezoldigd worden met een vastgelegd bedrag of met een salarisschaal. Gastdocenten met ten minste een 70 procentopdracht in het hoger kunstonderwijs moeten daarentegen altijd met een salarisschaal bezoldigd worden. Bovendien hebben deze gastdocenten recht op een anciënniteitsopbouw in de salarisschaal, en op vakantiegeld en een eindejaarstoelage. Gastdocenten die via de werkingsuitkeringen een salarisschaal krijgen, krijgen daarbij in het betalingssysteem automatisch al het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Dat is niet het geval met de anciënniteitsopbouw. Voor alle duidelijkheid zijn deze drie elementen nog eens expliciet opgenomen bij de bezoldiging van gastdocenten met een 70 procentopdracht in het hoger kunstonderwijs.

Het opdrachtpercentage waarop de bezoldigingsregel voor gastdocenten in het hoger kunstonderwijs van toepassing is wordt vanaf 2025 afgebouwd van 70 procent naar 50 procent. Deze afbouw gebeurt ieder jaar met een lineair percentage tenzij het hogeschoolbestuur met de vakbondsafgevaardigden een ander afbouwschema overeengekomen is.

Artikel 5, 6, 7, 58 en 59

Deze aanpassingen zijn een gevolg van het feit dat de benoemingsgrens voor assistenten alleen betrekking heeft op het aparte ambt van praktijkassistenten en nu opgenomen is in artikel V.141/1.

Artikel 9 en 25

In deze artikelen worden een aantal definities opgenomen van begrippen die in de regeling voor het aanvragen van een flexibele werkregeling voorkomen.

Artikel 10

Artikel V.6 van de Codex Hoger Onderwijs bepaalt wat de specifieke opdracht is van assistenten. Vanaf 1 september 2014 is een praktijkassistent niet langer een bijzonder soort assistent maar een aparte graad binnen het assisterend academisch personeel. Daardoor is het niet langer nodig om bij het bepalen van de specifieke opdracht van een assistent te verwijzen naar de invulling van de opdracht van een praktijkassistent. Door het schrappen van de verwijzing naar de opdracht van praktijkassistent in artikel V.7, wordt de formulering van artikel V.6 duidelijker en logischer.

Artikel 11, 20, 34 en 35

Algemeen

Deze maatregel geeft uitvoering aan artikel 9 van de Europese richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Op grond van dit artikel moeten de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste 8 jaar bedraagt, en mantelzorgers om flexibele werkregelingen kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.

Personeelsleden uit het onderwijs krijgen hiermee het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling aan te vragen. Er wordt echter geen recht op een flexibele werkregeling ingevoerd. Het bevoegd bestuur kan de aanvraag altijd weigeren.

De uitgewerkte regeling is in grote mate geïnspireerd door de regeling uit cao 162 van 27 september 2022 tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen. De regeling uit cao 162 is sowieso van toepassing op de personeelsleden van de vrije universiteiten en hogescholen die niet met werkingsuitkeringen van de Vlaamse Gemeenschap bezoldigd worden. Het is de bedoeling ervoor te zorgen dat enerzijds rekening gehouden wordt met een aantal specifieke vragen voor de personeelsleden die met werkingsuitkeringen bezoldigd worden maar dat er anderzijds een regeling uitgewerkt wordt die zo veel mogelijk voor alle personeelsleden van de instellingen kan toegepast worden.

Een flexibele werkregeling is een aanpassing aan het bestaande werkpatroon van het personeelslid. Wat daar precies onder valt, wordt afgesproken tussen het instellingsbestuur en het personeelslid. Het kan bijvoorbeeld gaan om een aanpassing van het werkrooster of het toestaan van telewerk. De keuze voor een flexibele werkregeling moet wel in overeenstemming zijn met het bestaande regelgevend kader. Het recht op een flexibele werkregeling geeft geen toelating om bijvoorbeeld af te wijken van de regels over de maximale arbeidsduur.

Deze regeling is alleen van toepassing op de personeelsleden die met werkingsuitkeringen bezoldigd worden. De universiteiten en hogescholen hebben zich in het

protocol bij dit ontwerp van decreet geëngageerd deze regeling zo veel als mogelijk ook toe te passen op de personeelsleden die met andere financiële middelen bezoldigd worden.

Artikelsgewijs

Er wordt telkens een gelijkaardige regeling ingevoegd voor het academisch personeel en het administratief en technisch personeel van de universiteiten en voor het personeel van de hogescholen.

Paragraaf 1 bevat het toepassingsgebied van de regeling. Het legt vast in welke gevallen en onder welke voorwaarden een personeelslid een flexibele werkregeling kan aanvragen. Een flexibele werkregeling kan voor maximaal twaalf maanden aangevraagd worden. Wanneer het personeelslid de werkregeling daarna wil verderzetten, moet het een nieuwe aanvraag indienen. Door de termijn voor een flexibele werkregeling tot twaalf maanden te beperken, is er een evenwicht gezocht tussen de belangen en behoeften van zowel het personeelslid als het instellingsbestuur. De termijn laat toe dat het personeelslid gedurende een stabiele periode een aanpassing van zijn werkpatroon kan vragen zonder dat het instellingsbestuur zich altijd moet engageren de arbeidsorganisatie voor een langere periode aan te passen. Een verschil met cao 162 is dat er voor de personeelsleden bezoldigd met werkingsuitkeringen geen anciënniteitsvereiste opgelegd is vooraleer een flexibele werkregeling kan aangevraagd worden.

Paragraaf 2 bepaalt de procedure voor het aanvragen van een flexibele werkregeling. Het personeelslid moet in de aanvraag aangeven om welk zorgdoeleinde het gaat, bijvoorbeeld het zorgen voor een kind. Het instellingsbestuur kan bij het personeelslid een of meerdere documenten opvragen die het zorgdoeleinde aantonen.

In paragraaf 3 wordt het derde lid van artikel 9 van de richtlijn uitgevoerd. Het instellingsbestuur is niet verplicht om een flexibele werkregeling toe te staan. Als het bestuur hier niet op ingaat, moet het bestuur het personeelslid schriftelijk laten weten wat de redenen voor de weigering zijn. Die redenen moeten te maken hebben met de continuïteit en de organiseerbaarheid van de opdracht van de universiteit of hogeschool. Het instellingsbestuur heeft ook de mogelijkheid om een andere vorm van flexibele werkregeling of een andere periode voor te stellen. Als het instellingsbestuur niet binnen de vastgelegde termijn op de aanvraag reageert, kan het personeelslid de aanvraag opnieuw indienen. Reageert het instellingsbestuur ook niet op de opnieuw ingediende aanvraag, dan is de aanvraag automatisch goedgekeurd.

Paragraaf 4 legt vast dat het personeelslid het recht heeft om te vragen de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het personeelslid moet deze vraag motiveren. Het instellingsbestuur kan een termijn vastleggen die het personeelslid moet respecteren vooraleer het de flexibele werkregeling effectief kan beëindigen. Op die manier heeft het bestuur voldoende tijd om de nodige organisatorische maatregelen te nemen.

In paragraaf 5 wordt tot slot vastgelegd dat een personeelslid het recht heeft na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten. Aan gezien het werkpatroon jaar na jaar kan veranderen omwille van de organisatie van het onderwijs, onderzoek en dienstverlening, is het niet mogelijk te garanderen dat het personeelslid na afloop van de flexibele werkregeling exact hetzelfde werkpatroon als voordien zal kunnen hervatten.

Artikel 12

Universitaire ziekenhuizen worden verondersteld de wetenschappelijke expertise in de kliniek uit bouwen en onderzoeksgedreven onderwijs aan de universiteit te ondersteunen. De overheid verplicht de universitaire ziekenhuizen zelfs om mensen aan te werven die tegelijk een academische aanstelling hebben als docent aan een universiteit.¹

Het ontwerp van decreet voorziet in een minimum van 10 procent aanstelling voor ZAP-leden (ZAP = zelfstandig academisch personeel) die onderzoek moeten doen. Dat is het dubbele van wat het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO) vraagt bij indiening van projecten: voor aanvragen bij het FWO volstaat een 5 procent aanstelling als ZAP-promotor op voorwaarde.² Deze bepaling in de Codex Hoger Onderwijs zorgt ook voor extra kosten zonder meerwaarde.

Deze aanpassing zorgt ervoor dat de Codex Hoger Onderwijs in lijn is met de huidige noden en de regelgeving van het FWO. Aangezien tandheelkundige klinieken een eigen reglementering volgen die losstaat van een universitair ziekenhuis, worden die ermee gelijkgesteld.³ De wijziging laat hen toe extra klinische expertise in te brengen in het onderwijs (bachelor, master en master-na-master), op te treden als promotor-woordvoerder van PhD's (Doctor of Philosophy (philosophiae doctor)) en onderzoeksprojecten (onder andere bij het FWO) in te dienen.

Artikel 13, 14 en 15

In de Codex Hoger Onderwijs wordt bij de beoordeling van een personeelslid of een kandidaat personeelslid alleen expliciet verwezen naar de prestaties van de betrokken persoon. Uiteraard is de wijze waarop deze prestaties bereikt worden, hierbij ook altijd een belangrijk beoordelingsaspect geweest. Binnen een universiteit wordt er naast de zuiver vaktechnische competenties terecht ook aandacht besteed aan gedragscompetenties zoals leiderschap, verantwoordelijkheid naar anderen, onderlinge samenwerking binnen en over de domeinen, respectvol omgaan met anderen, bereidheid zich in te zetten voor het bredere geheel, initiatief en innovatie enzovoort. En uiteraard moeten de voorschriften en reglementen gerespecteerd worden, bijvoorbeeld rond wetenschappelijke integriteit, welzijn, veiligheid, gezondheid en milieu. Volgens de huidige bewoordingen in de Codex Hoger Onderwijs zou het onterecht kunnen lijken alsof er geen rekening kan gehouden worden met de algemene wijze waarop een docent functioneert als een universiteit bijvoorbeeld moet oordelen of een docent in een 'tenure track'-mandaat voldoet aan de vereisten voor een benoeming tot hoofddocent. Maar uiteraard kan het niet de bedoeling zijn dat een docent die schitterende onderzoeksresultaten levert maar zich bijvoorbeeld niet correct gedraagt tegenover zijn medewerkers, veiligheidsvoorschriften in het labo met de voeten treedt, de gangbare auteursbetrokkenheid op artikels niet respecteert met de bedoeling zichzelf te profileren ten koste van anderen, als leidinggevende onbereikbaar is voor de medewerkers, en dergelijke meer, toch moet benoemd worden, ook als duidelijk sprake is van onprofessioneel gedrag.

In artikel V.46 is de wijze waarop taken worden vervuld al opgenomen in de omschrijving van de evaluatieprocedure, maar er zijn ook andere momenten van

¹ Koninklijk besluit van 7 juni 2004 tot vaststelling van de voorwaarden om te worden aangewezen als universitair ziekenhuis-universitaire ziekenhuisdienst, universitair ziekenhuisfunctie of universitair zorgprogramma, artikel 1, 3°.

² Reglement van het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek – Vlaanderen tot regeling van onderzoeksprojecten fundamenteel onderzoek: artikel 10, §3: "Een promotor-woordvoerder of promotor met zowel een ZAP-aanstelling van minimum 5 procent als een aanstelling van kliniekhoofd of adjunct-kliniekhoofd of een gelijkgestelde functie in een Vlaams Academisch Ziekenhuis kan ook als promotor-woordvoerder of promotor optreden in het kader van dit reglement".

³ Zie daartoe artikel V.17 van de Codex Hoger Onderwijs.

beoordeling, zoals bij werving en selectie en tenure track, waar die insteek wel nagestreefd wordt maar niet zo verduidelijkt is in de Codex Hoger Onderwijs. Om die reden wordt in artikel V.27, V.28 en V.29 een verduidelijking toegevoegd dat de universiteit hierbij niet alleen rekening houdt met de inhoud van het takenpakket, maar ook met de wijze van functioneren van het personeelslid. Voor een groot deel heeft dat te maken met de interpersoonlijke omgang als collega of leidinggevende, maar het kan ook gaan om andere vormen van gedrag die als onprofessioneel worden beschouwd in een academische context, of bijvoorbeeld de mogelijkheid om bij selectie van academisch personeel ook rekening te houden met de samenwerkingsbereidheid van de kandidaten.

Net zoals de vakinhoudelijke evaluatie moet ook deze beoordeling op basis van concrete observaties gemotiveerd en gedocumenteerd zijn. Op die manier wordt iedere vorm van willekeur bij de beoordeling uitgesloten. Voor een beoordeling bij aanwerving zijn de criteria voor een professionele invulling van de functie zoals opgenomen in het functieprofiel van de vacature, de basis voor selectie.

Artikel 16, 17, 45, 1°, en 47

Volgens artikel V.30 van de Codex Hoger Onderwijs worden assistenten aangesteld voor een mandaattermijn van twee jaar die tweemaal kan worden hernieuwd. Als er zich geen bijzondere omstandigheden voordoen, bedraagt het totale mandaat voor assistenten dus maximaal zes jaar. In uitzonderlijke omstandigheden, dat is meestal wanneer het doctoraat vergevorderd is, kan het universiteitsbestuur een bijkomende mandaattermijn van een jaar toekennen. Deze verlenging van de mandaattermijn is een gunst voor het personeelslid. De mandaattermijn wordt sowieso met een jaar verlengd in geval van zwangerschap en langdurige en ernstige ziekte. Deze verlenging van de mandaattermijn is een recht voor het betrokken personeelslid.

De verlenging van de mandaattermijn bij zwangerschap en langdurige en ernstige ziekte is ingevoerd om zwangere en zieke assistenten bij de evaluatie voor de verlenging van een mandaatperiode niet te benadelen omdat ze door zwangerschap of langdurige ziekte een bepaalde tijd geen wetenschappelijk onderzoek hebben kunnen doen.

De regeling dat in uitzonderlijke omstandigheden de universiteit, op vraag van het personeelslid, kan beslissen een bijkomende termijn toe te kennen, blijft behouden maar de duur van die bijkomende termijn kan wel variëren tussen een maand en een jaar. De bijkomende termijn kan worden toegekend op verzoek van het personeelslid. Het kan gebeuren dat een personeelslid geen heel jaar nodig heeft om het doctoraat af te maken en ook geen heel jaar meer aan het mandaat van assistent wil 'vastzitten'. De nieuwe regeling biedt de mogelijkheid het mandaat met minder dan een jaar te verlengen. Dit systeem sluit aan bij de werkwijze van het FWO voor de verlenging van het mandaat van aspirant onderzoekers en bij de regelgeving in artikel V.141 van de Codex Hoger Onderwijs voor de verlenging van het mandaat van assistenten aan de hogescholen. Het voordeel van dit systeem is dat een assistent minder lang in een tijdelijk mandaat blijft hangen en vlugger kan doorgroeien naar postdocfuncties. Het gaat hier dus niet om het verminderen van de rechten van onderzoekers maar wel om het bevorderen van de mogelijkheden om een doctoraat te behalen en een verdere loopbaan uit te bouwen. In de praktijk blijkt deze werkwijze voordelig te zijn voor de slaagkansen van vrouwelijke of zieke assistenten om hun volledige mandaat uit te doen en een doctoraat te behalen.

De gevallen waarin de verlenging van het mandaat van assistent een recht is, worden uitgebreid tot langdurige loopbaanonderbreking voor thematische verloven. Dat is een gelijkaardig principe als dat nu ook al bij het FWO geldt. Volgens

de memorie van toelichting bij het Universiteitendecreet⁴ is een langdurige en ernstige ziekte een periode van minstens tien weken. Dat wordt nu expliciet opgenomen in de regelgeving. Het principe wordt doorgetrokken in geval van loopbaanonderbreking voor thematische verloven. Als een assistent tijdens het mandaat minstens tien weken aaneensluitend voltijds loopbaanonderbreking genomen heeft of twintig weken aaneensluitend halftijdse loopbaanonderbreking, dan wordt het mandaat ook met een bijkomend jaar verlengd. Als de loopbaanonderbreking niet aaneensluitend genomen is of maar voor 10 of 20 procent, is er geen verlenging van het mandaat. De reden hiervoor is dat bij een langdurige onderbreking van het mandaat de onderzoeksactiviteiten volledig stilvallen, wat een negatieve impact kan hebben op de beoordeling van de assistent.

Een gelijkaardige regeling wordt ook opgenomen voor de verlenging van het mandaat van doctors-assistenten aan de universiteiten en van het mandaat van assistenten en doctors-assistenten aan de hogescholen.

Artikel 18, 19, 22, 23, 27, 28, 29, 30 en 33

Algemeen

Uit wetenschappelijke hoek maar ook vanuit de dagelijkse praktijk binnen de universiteiten en hogescholen wordt er veel kritiek geuit op de klassieke evaluatiesystemen waarbij medewerkers eenzijdig een beoordeling krijgen van een leidinggevende. Het systematisch evalueren van prestaties van kerntaken hoort inherent bij het continue verbeteren van de kwaliteit van het hoger onderwijs (onder andere in het kader van peer-reviews, instellingsreviews, studentenevaluaties enzovoort) maar ook in het hoger onderwijs wordt de bestaande, verplichte evaluatieprocedure niet ervaren als een waardevolle hr-praktijk maar als een administratieve last die de kerntaken van onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening belast. Het eenzijdige karakter van de evaluatie staat ook haaks op de academische praktijk van 'peers' die de 'primus inter pares' verkiezen voor een bepaalde periode. Vaak irriteren en demotiveren de klassieke evaluatie-instrumenten. Zelfs een positieve evaluatie wordt in twijfel getrokken als stimulans.

Als alternatief wordt er vaak een open feedbackomgeving voorzien die in de eerste plaats gericht is op dialoog en continue verbetering en slechts in de tweede plaats op remediëring en formele gevolgen. Ook goed functionerende personeelsleden hebben immers nood aan feedback om zich verder te kunnen ontwikkelen. Er wordt dan gewerkt op een gestructureerde conversatie waarbij wederzijds verwachtingen worden verduidelijkt: wat verwacht de leidinggevende in naam van de organisatie en wat verwacht de medewerker van de leidinggevende om dat te bereiken. Verschillende universiteiten en hogescholen werken al met een feedbackcyclus, maar het regelgevende kader is er niet op voorzien.

Er is in het kader van het Vlaams onderhandelingscomité voor de hogescholen en universiteiten nagedacht over de principes van een modern evaluatiebeleid voor het personeel in het hoger onderwijs. Er is onder meer het volgende afgesproken:

1. In de Codex Hoger Onderwijs worden de algemene principes voor het evaluatiebeleid opgenomen. De hogeronderwijsinstellingen krijgen voldoende autonomie om die principes binnen het eigen hr-beleid van de eigen instelling verder uit te werken.
2. De verplichte evaluatiemomenten worden opgeheven. Het algemene uitgangspunt is dat ieder personeelslid goed functioneert tenzij duidelijk blijkt dat dat niet het geval is.

⁴ Zie de memorie van toelichting bij artikel IV.45 van het decreet van 19 maart 2004 betreffende de rechtspositieregeling van de student, de participatie in het hoger onderwijs, de integratie van bepaalde afdelingen van het hoger onderwijs voor sociale promotie in de hogescholen en de begeleiding van de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen (*Parl.St.* VI.Parl. 2003-04, nr. 1960 /1, p. 72).

3. Het hr-beleid biedt ruimte voor gesprekken tussen betrokkenen waarin de wederzijdse verwachtingen worden besproken.
4. Personeelsleden hebben het recht om zelf een formeel gesprek aan te vragen.
5. Als blijkt dat er nood is aan remediëring, wordt er een remediëringstraject opgestart.
6. Het eerste remediëringstraject duurt ten minste negen maanden.
7. Na afloop van het eerste remediëringstraject volgt er een evaluatie. Bij een positieve beoordeling wordt het remediëringstraject beëindigd. Bij een negatieve beoordeling wordt het remediëringstraject met ten minste drie maanden verlengd.
8. Tegen een eerste negatieve beoordeling kan een beroep ingesteld worden bij de bevoegde onafhankelijke beroepsinstantie. Dit beroep werkt niet opschortend.
9. Na afloop van het tweede remediëringstraject volgt er een nieuwe evaluatie. Bij een positieve beoordeling wordt het remediëringstraject beëindigd. Bij een negatieve beoordeling kan het personeelslid door de instelling ontslagen worden.
10. Tegen een tweede negatieve beoordeling kan een beroep ingesteld worden bij de bevoegde onafhankelijke beroepsinstantie. Dit beroep werkt opschortend.
11. De uitspraak van de onafhankelijke beroepsinstantie is bindend voor de partijen. Hiertegen kan alleen beroep worden aangetekend bij de bevoegde rechtbank.
12. De duur van de termijn van een remediëringstraject wordt gemotiveerd.
13. Als blijkt dat er geen nood aan remediëring meer is, kan het remediëringstraject voortijdig beëindigd worden.
14. Er wordt decretaal geen maximumtermijn opgelegd voor de totale duur van het hele traject.
15. Voor de universiteiten is de regeling van toepassing op de vastbenoemde personeelsleden.
16. Voor de hogescholen is de regeling van toepassing op de volgende personeelsleden:
 - 1) voor de vastbenoemde personeelsleden geldt eenzelfde regeling als voor de vastbenoemde personeelsleden van de universiteiten;
 - 2) voor de tijdelijke personeelsleden is er in principe geen verplichte evaluatie volgend op een remediëringstraject, met uitzondering van:
 - a) tijdelijke personeelsleden met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar die maar een evaluatie "onvoldoende" kunnen krijgen na een eenmalig remediëringstraject van ten minste vier maanden;
 - b) tijdelijke personeelsleden met een ambtsanciënniteit van ten minste tien jaar die maar een evaluatie "onvoldoende" kunnen krijgen na een eenmalig remediëringstraject van ten minste zes maanden.
17. De besturen engageren zich om op lokaal niveau te bekijken in welke mate gelijkaardige uitgangspunten ook kunnen worden toegepast op hun contractueel personeel.
18. De procedure die een universiteit of hogeschool zelf uitwerkt, waarborgt maximaal de rechten van het personeelslid.

Met de hier voorgestelde aanpassingen worden de algemene principes voor een nieuw evaluatiebeleid die met de sociale partners overeengekomen zijn in de Codex Hoger Onderwijs verankerd. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de algemene principes van een modern evaluatiebeleid die gelden voor alle personeelsleden met werkingsuitkeringen die door de Vlaamse Gemeenschap verschaft worden, en de specifieke regels met betrekking tot het remediëringstraject die alleen op vast benoemde personeelsleden van toepassing zijn. Dat laatste sluit voor de universiteiten aan bij de bestaande evaluatieregeling. Hoewel er in de regeling met betrekking tot het academisch en administratief en technisch personeel van de universiteiten niet expliciet opgenomen is dat die alleen op benoemde personeelsleden van toepassing is, kan dat wel uit de verwoording van artikel V.46 en

V.62 van de Codex Hoger Onderwijs afgeleid worden. Bij de regels over de opzegtermijn wordt daar immers verwezen op het aanvullen van de werkgeversbijdragen zodat een personeel dat ontslagen is, kan genieten van een werkloosheidsuitkering en de voordelen van de sociale zekerheid.

De nieuwe evaluatieregeling bevat een versoepeling van de evaluatieprocedure, onder andere omdat er niet meer op regelmatige tijdstippen verplicht moet geëvalueerd worden en er meer nadruk ligt op informele opvolgingsgesprekken. Een remediëringstraject heeft vooral tot doel een personeelslid terug op de juiste weg te zetten, maar eens zo een traject opgestart is, kan een benoemd personeelslid al na een jaar ontslagen worden, wat sneller is dan in de huidige evaluatieregeling het geval is. Daar staat tegenover dat er vrij gedetailleerd uitgewerkt is wat het remediëringstraject inhoudt. De nieuwe regeling is het resultaat van intens overleg tussen de afgevaardigden van de onderwijsinstellingen en van de vakbonden waarbij uiteindelijk tot een regeling gekomen is waar alle partijen zich kunnen in vinden. Het is een afweging en een evenwicht tussen enerzijds een ruime beleidsvrijheid voor de instellingen en anderzijds de vraag van de vakbonden naar een voldoende duidelijke regeling die voor alle personeelsleden geldt.

Artikelsgewijs

Artikel 18 bevat de algemene principes van een modern he-beleid die door het universiteitsbestuur verder uitgewerkt moeten worden. Deze principes gelden voor alle leden van het academisch personeel, bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen die door de Vlaamse Gemeenschap verschaft worden, en dus niet alleen voor de benoemde personeelsleden.

De basis van de nieuwe methodiek is wat in de codex het opvolgingsgesprek genoemd wordt maar in een instelling evengoed een andere benaming kan krijgen. Het opvolgingsgesprek is niet hetzelfde als een evaluatie. Het is een tweerichtingsgesprek tussen het betrokken personeelslid en een of meerdere andere personeelsleden, al dan niet leidinggevend en of evaluatoren, waarin teruggekoppeld wordt over het werk en de werkzaamheden van het personeelslid. Het opvolgingsgesprek heeft tot doel de ontwikkeling van het betrokken personeelslid te stimuleren, de resultaten te bespreken en te optimaliseren, de capaciteiten optimaal te benutten en de werkomstandigheden te verbeteren. In een opvolgingsgesprek kunnen afspraken gemaakt worden over concrete verbeteracties, maar ook over de tijdsverdeling tussen de kerntaken of over het opnemen van bepaalde opdrachten. In principe is het niet nodig een formeel verslag van een opvolgingsgesprek bij te houden maar als er afspraken gemaakt worden, worden die best wel neergeschreven. De instelling bepaalt zelf wanneer er een opvolgingsgesprek plaatsvindt. Het verdient aanbeveling dat een dergelijk gesprek minstens eenmaal per jaar plaatsvindt. Als de instelling niet zelf het initiatief neemt om een opvolgingsgesprek te houden, kan het personeelslid daar eenmaal per jaar zelf om vragen. Als een personeelslid een opvolgingsgesprek aanvraagt, moet de instelling hierop ingaan.

Artikel 19 bevat de regeling van remediëring en evaluatie voor een benoemd lid van het academisch personeel. Het is mogelijk dat er op basis van een of meerdere opvolgingsgesprekken vastgesteld wordt dat er duidelijke verbeterpunten zijn aan het functioneren van een personeelslid die niet zomaar via afspraken bij het opvolgingsgesprek kunnen bijgeschaafd worden. In dat geval wordt er door een evaluator een remediëringstraject opgestart. De evaluator of evaluatoren kan of kunnen, maar moeten niet dezelfde personen zijn als degene of degenen die de opvolgingsgesprekken voert of voeren met het betrokken personeelslid.

De remediëring wordt opgesplitst in twee trajecten. Na elk traject volgt er een formele evaluatie. De duur van een remediëringstraject hangt af van de tijd die nodig is voor het verbeteren van het functioneren van het personeelslid. Daarbij geldt voor

het eerste traject een minimumtermijn van negen maanden en voor het tweede traject een minimumtermijn van drie maanden. Als voor een personeelslid binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van het tweede remediëringstraject opnieuw dezelfde problemen opduiken waarvoor een nieuw remediëringstraject nodig blijkt, bedraagt de minimumtermijn van het eerste remediëringstraject drie maanden in plaats van negen. Er mag in dat geval immers van uitgegaan worden dat het personeelslid al eens een uitgebreide kans gehad heeft om die welbepaalde werkpunten aan te pakken. Wanneer het louter om andere werkpunten gaat dan diegene die bij een eerder remediëringstraject aangepakt zijn, dan is de minimumtermijn van het eerste remediëringstraject opnieuw negen maanden.

Als het personeelslid gedurende een lange periode afwezig is, bijvoorbeeld wegens ziekte of loopbaanonderbreking, wordt de termijn van het remediëringstraject opgeschort. Deze termijn begint pas terug te lopen wanneer het personeelslid opnieuw aan het werk gaat. Wanneer het personeelslid tijdens het remediëringstraject halftijdse loopbaanonderbreking neemt, wordt de duur van het traject verlengd a rato van de omvang van de loopbaanonderbreking.

De afspraken met betrekking tot het remediëringstraject worden in een document opgenomen. De instelling bepaalt zelf hoe de verbeteracties vastgelegd worden. Voor het welslagen van het remediëringstraject is het belangrijk dat de acties in overleg met het personeelslid worden vastgelegd. Maar het is niet nodig dat het personeelslid met deze acties akkoord gaat. De verbeteracties en de termijn van het traject moeten verband houden met de specifieke omstandigheden. Er kan niet van een prof verwacht worden dat die in het kader van een remediëringstraject een opleiding volgt om zijn pedagogische vaardigheden te verbeteren als daar geen problemen mee bleken te zijn. Er moet bij de opstart van ieder remediëringstraject een document opgemaakt worden. De in het document opgenomen beslissing over de opgenomen verbeteracties en de termijn van het traject moet duidelijk gemotiveerd zijn.

Ieder remediëringstraject wordt afgesloten met een formele evaluatie. Als het oordeel van die evaluatie "gunstig" is, wordt het remediëringstraject afgesloten en stapt het personeelslid terug over naar het algemene systeem van regelmatige opvolgingsgesprekken. Na het eerste remediëringstraject kan de evaluator ook het oordeel "ondermaats" toekennen. Dit oordeel betekent dat er nog altijd werkpunten zijn en dat er een bijkomend – tweede – remediëringstraject nodig is. Na het tweede remediëringstraject kan de evaluator – naast het oordeel "gunstig" – ook het oordeel "onvoldoende" toekennen. Dat wijst erop dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid nog altijd niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het universiteitsbestuur de mogelijkheid heeft het personeelslid te ontslaan. Het ontslag na een evaluatie "onvoldoende" is dus een mogelijk beleidsinstrument voor het instellingsbestuur maar geen automatisme of verplichting.

De aan de functie verbonden vereisten moeten breed beoordeeld worden. Het gaat hier niet alleen over de academische of administratieve prestaties die van het personeelslid verwacht worden maar ook over de manier waarop het personeelslid functioneert binnen de universiteit. Het gaat er dus bijvoorbeeld niet alleen om dat een hoofddocent een goede onderzoeker is en excellent is in zijn academische taken, het gaat ook over de manier waarop de hoofddocent zijn team aanstuurt en met zijn studenten omgaat.

Het personeelslid kan tegen het oordeel "ondermaats" en "onvoldoende" een beroep instellen bij een onafhankelijke beroepsinstantie. Het beroep tegen het oordeel "ondermaats" is niet opschortend. Dat betekent dat het beroep niet verhindert dat het tweede remediëringstraject opgestart wordt. Dit tweede traject wordt vanzelfsprekend stopgezet vanaf het moment dat de beroepsinstantie het oordeel van

de evaluator herroept. Het beroep tegen het oordeel “onvoldoende” is wel opschor-tend zodat een personeelslid niet kan ontslagen worden zolang het beroep niet afgerond is. De uitspraak van het beroepsorgaan is bindend voor beide partijen. Hiertegen kan alleen beroep worden aangetekend bij de bevoegde rechtbank.

Om te vermijden dat er juridische betwistingen zouden ontstaan over de datum waarop eventuele termijnen beginnen te lopen, is het van belang dat het duidelijk is wanneer een personeelslid een document ontvangen heeft. De instellingen bepa-len zelf hoe dat geregeld wordt.

Zowel het personeelslid als de evaluator kunnen in de loop van een remediërings-traject een tussentijds gesprek aanvragen. In dat gesprek kan nagegaan worden hoe de remediëring verloopt en of er bijsturingen in de termijn of de werkpunten nodig zijn. Het tussentijds gesprek kan er ook toe leiden dat de evaluator in een formele evaluatie oordeelt dat alle werkpunten aangepakt zijn en het personeelslid weer volgens de aan de functie verbonden vereisten functioneert.

De bepalingen over de opzegtermijn in paragraaf 5 zijn een overname van de regels die nu in artikel V.46 bij de evaluatieregeling van het academisch personeel staan in het geval een benoemd personeelslid ontslagen wordt na meerdere nega-tieve evaluaties.

Artikel 22 bevat een gelijkaardige regeling als in artikel 18 maar dan voor het administratief en technisch personeel van de universiteiten.

Artikel 23 bevat een gelijkaardige regeling als in artikel 19 maar dan voor het benoemd administratief en technisch personeel van de universiteiten.

Artikel 27 bevat een gelijkaardige regeling als artikel 18 en 22 maar dan voor het personeel van de hogescholen. Dit artikel heeft betrekking op de regels voor de globale opvolging, beoordeling en ondersteunen van alle personeelsleden. Deze regels zijn ruimer dan de specifieke evaluatieregeling waarvan sprake is in artikel V.93, §1, van de Codex Hoger Onderwijs. In artikel V.93 gaat het om de formele evaluatieregeling terwijl artikel 27 ook uit informele procedures kan bestaan.

Artikel 28 bevat een gelijkaardige regeling als artikel 17 en 21 maar dan voor het benoemde personeel van de hogescholen.

Artikel 29 bevat een regeling voor tijdelijke personeelsleden van de hogescholen met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar. Voor deze personeelsleden geldt een regeling die aansluit bij de regeling voor de benoemde personeelsleden maar die niet helemaal dezelfde is. Voor deze personeelsleden moet er maar één remediëringstraject opgestart worden dat meteen kan afgesloten worden met een evaluatie met het oordeel “onvoldoende”. Deze personeelsleden hebben al een stabiele relatie binnen de hogeschool opgebouwd maar hebben nog niet de vast-heid van betrekking van een benoemd personeelslid. Met de regeling behoudt de hogeschool voor een deel nog de flexibiliteit die aan het statuut van een tijdelijk personeelslid verbonden is, maar verplicht de hogeschool bovendien zorgzaam op te treden voor personeelsleden die al lang in dienst zijn.

Artikel 30 brengt wijzigingen aan aan de evaluatieregeling van de hogescho-len. Deze regeling blijft bestaan maar wordt aangepast aan de invoering van de remediëringstrajecten.

De wijziging in artikel 33 is een gevolg van de gewijzigde evaluatieregeling voor benoemde personeelsleden van de hogescholen.

Artikel 21

De bepaling over hetzij een stage, hetzij een proefperiode voor een lid van het administratief en technisch personeel (ATP) in de Codex Hoger Onderwijs is gebaseerd op de regeling betreffende de stage voor ambtenaren en de proefperiode voor private werknemers. Bij het invoeren van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden werd de proefperiode voor private werknemers afgeschaft. De motivering voor het afschaffen van de proefperiode was dat de relatief korte opzeggingstermijnen bij een ontslag gedurende het eerste jaar van de tewerkstelling van de werknemer, de bestaansreden van de proeftijd ontnemt (*Parl.St.* Kamer 2012-13, nr. 53/3144/1, p. 28).

Langs de andere kant bepaalt artikel 8, eerste lid, van de richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie dat de periode van een proeftijd maximaal zes maanden kan bedragen, maar dat ook uitzonderingen kunnen worden voorzien.

Een benoeming is een sterk engagement vanuit de werkgever en de overheid naar de werknemer toe. Het is belangrijk dat de betrokkene voldoende ruimte krijgt om zich in te werken in de functie, dat de betrokkene niet langer dan strikt noodzakelijk moet wachten op duidelijkheid over het loopbaanpad, maar ook dat de werkgever een voldoende ruim tijdsvenster heeft voor de beoordeling van het functioneren van het betrokken personeelslid. Met de voorliggende wijziging komt artikel V.55 tegemoet aan de Europese regelgeving en aan deze bekommernis.

De stageperiode met het oog op benoeming bedraagt in principe zes maanden, maar kan mits deugdelijke motivering dat dit tijdsvenster bij het einde van de stageperiode van de betrokken kandidaat te kort is gebleken voor een gedragen beslissing, eenmaal met maximum zes maanden verlengd worden.

Daarnaast wordt ook voorzien in de mogelijkheid van een stageperiode van twaalf maanden, die ook mits deugdelijke motivering kan worden verlengd met maximum zes maanden. Conform het bepaalde in artikel 8 van de voormelde Europese richtlijn is deze mogelijkheid voorbehouden voor specifieke functies die dat verantwoorden. Dat zijn bijvoorbeeld functies waarbij de medewerker alle fasen van het academiëjaar doorlopen moet hebben om de hoofdtak volledig te leren kennen (bijvoorbeeld onderwijsbegeleider, verantwoordelijke financiële jaarrekening) of een functie waarbij medewerkers doorgaans een grotere, langere leercurve nodig hebben om de verwachte taakinhoud of verantwoordelijkheden op te nemen. Dergelijke functies waarvoor een langere stageperiode is aangewezen, worden door de universiteit via een akkoord in het eigen centraal onderhandelingscomité vastgelegd.

De redenen waarom het aangewezen kan zijn om de initiële stageperiode te verlengen, moeten objectiveerbaar zijn en in overeenstemming met artikel 8 van de voormelde Europese richtlijn. Het gaat hier om ernstige maar remedieerbare tekortkomingen van het personeelslid ten opzichte van de functieverwachtingen, waardoor het moeilijk is om op het einde van de oorspronkelijke stageperiode al voldoende zicht te hebben op diens prestaties en functioneren. De verlenging van de stageperiode geeft het personeelslid de kans om alsnog aan te tonen dat het voldoet aan de door het bestuur gestelde functievereisten voor een vaste benoeming.

In geval van afwezigheden van het stagedoend personeelslid tijdens de stageperiode wordt concreet voorzien dat deze stageperiode, op vraag van het betrokken stagedoend personeelslid of op vraag van de leidinggevende, eenmalig wordt verlengd evenredig aan de duur van de afwezigheden. De duur van deze verlenging is beperkt tot maximum eenzelfde termijn als de oorspronkelijke stageperiode.

De medewerker heeft altijd het recht vooraf te worden gehoord (en kan zich desgewenst laten bijstaan) wanneer de werkgever volgens deze bepalingen een beoordelingsmogelijkheid heeft (bijvoorbeeld bij concreet vastgestelde maar remedeerbare tekorten) en overweegt om tot een dergelijke verlenging over te gaan.

Het is evident dat de tewerkstelling verder loopt tijdens de administratieve afhandeling van de beslissing over de voorbije stageperiode, in voorkomend geval met inbegrip van de tijd die nodig is om de interne beroepsprocedure tegen een negatieve evaluatie van de stageperiode te doorlopen. Dat is geen verlenging van de te evalueren stageperiode zoals bedoeld in dit artikel.

Als de betrokkene dezelfde functie al in contractueel verband heeft vervuld, wordt altijd meteen overgegaan tot benoeming, zonder stageperiode.

De vrije universiteiten kunnen terugvallen op de regels uit het gewone arbeidsrecht. Op deze manier is de regelgeving in overeenstemming met de regels uit de richtlijn 2019/1152.

Artikel 24

Artikel V.63 van de Codex Hoger Onderwijs bepaalt dat de universiteiten voor hun administratief en technisch personeel een eigen regeling kunnen uitwerken met betrekking tot tucht, de administratieve standen, de toelaatbare verloven en de definitieve ambtsneerlegging. Deze regeling moet wel onderhandeld worden met de representatieve vakorganisaties. Voor de publiekrechtelijke universiteiten wordt daarbij nog verwezen naar het bevoegde sectorcomité. Deze bewoording verwijst naar de situatie voor 1 september 2009 waarbij binnen de instelling in het basisoverlegcomité tussen het universiteitsbestuur en de personeelsafgevaardigden overleg gepleegd werd maar dat de formele onderhandelingen hierover in principe in het Sectorcomité X moesten gebeuren. Sinds 1 september 2009 is het Sectorcomité X voor de publiekrechtelijke universiteiten opgeheven en zijn de medezeggenschapsorganen binnen de universiteiten volwaardige onderhandelingsorganen geworden.

Sectorcomité X – Universiteiten is sinds 1 september 2009 niet meer samengekomen. Alle interne reglementen van de publiekrechtelijke universiteiten worden sinds die datum uitsluitend in het eigen onderhandelingsorgaan onderhandeld. De voorgestelde wijziging is alleen een technische correctie om alle onduidelikheden uit te sluiten. Om duidelijk te maken dat het wel degelijk de bedoeling van de decreetgever was dat ook de aangelegenheden uit artikel V.63 in het centrale medezeggenschapsorgaan moeten onderhandeld worden en niet meer in het bevoegde sectorcomité, heeft deze bepaling retroactief uitwerking tot 1 oktober 2013. Dat is de datum waarop de Codex Hoger Onderwijs in werking getreden is. Het is niet mogelijk het artikel eerder uitwerking te laten krijgen.

Artikel 26

De voorliggende maatregel voorziet in een aanpassing aan de administratieve stand terbeschikkingstelling voor de personeelsleden van de hogescholen. De maatregel is het gevolg van de aanpassingen aan de regelgeving met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Dat verlof laat personeelsleden toe om deeltijds het werk te hervatten na ziekte. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kan ook genomen worden door personeelsleden van wie het ziekteverlof uitgeput is. Benoemde personeelsleden komen in dat geval voor het gedeelte van de prestaties dat niet wordt uitgeoefend, in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte terecht. Daarbij krijgt het personeelslid dan een wachtgeld dat 60 procent van het salaris bedraagt.

Artikel V.91 van de Codex Hoger Onderwijs bepaalt dat personeelsleden die aanspraak kunnen maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen, niet ter beschikking gesteld kunnen worden. Op deze regel wordt een uitzondering ingevoerd voor de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Zo wordt vermeden dat deze personeelsleden tijdens hun re-integratieproces met pensioen gesteld worden voor de prestaties die ze niet uitoefenen. Een deeltijds pensioen is immers niet mogelijk.

De maatregel heeft uitwerking met ingang van de datum waarop ook de nieuwe regeling met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte in werking treedt. De reden daarvan is om te vermijden dat personeelsleden met een deeltijdse terbeschikkingstelling wegens ziekte met vervroegd pensioen zouden gesteld worden.

Artikel 32

Dit artikel bevat een omzetting van artikel 12 van de Europese richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en van artikel 18 van Richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Dit artikel bepaalt dat personeelsleden die een geboorteverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof hebben aangevraagd of opgenomen of die om een flexibele werkregeling verzocht hebben, op grond daarvan niet mogen worden ontslagen. Hetzelfde geldt voor personeelsleden die gebruik hebben gemaakt van de rechten die voortvloeien uit hoofdstuk 3 uit de richtlijn 2019/1152 over minimumvereisten inzake arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier over de maximale duur van de proeftijd, het feit dat een werkgever geen nevenactiviteiten mag verbieden, tenzij dit verbod door de wetgever opgelegd is en het recht om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen via een ambtswijziging. Het is evenmin toegelaten tijdens de beschermingsperiode het ontslag voor te bereiden. De omzetting geldt voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen met een aanstelling van onbepaalde duur.

Onverminderd de redenen die van rechtswege tot een einde van een aanstelling leiden, kan het hogeschoolbestuur de aanstelling ook beëindigen mits het toekennen van een opzeggingstermijn. In uitvoering van richtlijn 2019/1158 wordt er aan deze mogelijkheid een beperking toegevoegd. De redenen om het personeelslid te ontslaan mogen geen verband houden met het aanvragen of opnemen van het verlof of met het aanvragen of gebruik maken van een flexibele werkregeling. Het personeelslid kan wel nog altijd ontslagen worden om redenen die daar niets mee te maken hebben.

De ontslagbescherming begint op het moment dat het personeelslid een van de in het artikel opgenomen rechten aanvraagt of, in het geval van geboorteverlof, op het moment van de geboorte van het kind. De bescherming eindigt een maand na de uitoefening van het recht. Aangezien het geboorteverlof tot vier maanden na de geboorte van het kind kan opgenomen worden, bedraagt de periode van de ontslagbescherming in dit geval maximaal vijf maanden vanaf de geboorte van het kind.

Het is niet alleen verboden om het personeelslid tijdens de periode van de ontslagbescherming te ontslaan om redenen die verband houden met de aanvraag of opname van een van de in het artikel opgenomen rechten, het is evenmin toegelaten tijdens deze periode voorbereidende handelingen te stellen die tot het ontslag van het personeelslid leiden. Het gaat hier bijvoorbeeld om het zoeken naar een vervanger voor onbepaalde tijd voor de functie van het betrokken personeelslid of

het nemen van de beslissing tot ontslag, ook als het ontslag pas na afloop van de periode van ontslagbescherming uitwerking heeft.

Wanneer het personeelslid toch onrechtmatig ontslagen wordt, heeft het recht op een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden. In geval van geboorteverlof, ouderschapsverlof en de rechten die voortvloeien uit de richtlijn 2019/1152 mag deze vergoeding niet gecombineerd worden met andere vergoedingen die in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag zijn bepaald. Deze regel is overgenomen uit de ontslagbescherming in het gewone arbeidsrecht.

Het is niet nodig een gelijkaardige ontslagbescherming in te voeren voor benoemde personeelsleden omdat de ontslagmogelijkheden daarvoor nu al beperkt zijn en decretaal of in uitvoering van een decreet vastgelegd. Het gaat om een ontslag in het kader van een evaluatie, tucht, onverenigbaarheden of dringende redenen (aan de hogescholen). In het voorliggende ontwerp van decreet wordt de evaluatieregeling aangepast zodat een ontslag pas na twee opeenvolgende remediëringstrajecten mogelijk is. Bovendien heeft een personeelslid het recht om tegen een beslissing die tot een ontslag leidt in beroep te gaan. Er mag van het beroepsorgaan verwacht worden dat het de ontslagbeslissing verwerpt wanneer de motivatie voor de beslissing te maken heeft met een materie waarvoor een personeelslid niet kan ontslagen worden. Aangezien de ontslagregeling voor benoemde personeelsleden voldoende waarborgen biedt tegen een onrechtmatig ontslag, is het niet nodig een bijkomende ontslagbescherming in te schrijven. Voor contractuele personeelsleden die niet onder de toepassing van artikel V.110 vallen, geldt de ontslagbescherming uit het gewone arbeidsrecht waarin een gelijkaardige regel opgenomen is.

Het is evenmin nodig een gelijkaardige ontslagregeling in te voeren voor het personeel van de universiteiten. Wat het personeel van de universiteiten betreft, vallen er onder de rechtspositieregeling van de Codex Hoger Onderwijs alleen benoemde personeelsleden of personeelsleden met een aanstelling van bepaalde duur. De ontslagbescherming van benoemde personeelsleden is hierboven toegelicht. Personeelsleden met een aanstelling van bepaalde duur kunnen niet tussentijds ontslagen worden. Wanneer de personeelsleden niet voldoen aan de functievereisten van de universiteit volgt er geen ontslag maar wordt de aanstelling niet vernieuwd. Het niet vernieuwen van een aanstelling valt buiten de ontslagregeling. Ook aan de universiteiten vallen de contractuele personeelsleden die niet onder de toepassing van de Codex Hoger Onderwijs vallen onder de ontslagbescherming van het gewone arbeidsrecht, waarin een ontslagbescherming in uitvoering van de Europese richtlijnen opgenomen is.

Artikel 37 en 38, 2° en 5°

De huidige regeling spreekt bij het verlenen en het inzetten van de ambten alleen maar over de professionele en de academische opleidingen. Sinds 1 september 2019 kunnen de hogescholen ook graduaatsopleidingen aanbieden en daarin leden van het onderwijzend personeel tewerkstelling. De mogelijkheid om personeelsleden in de graduaatsopleidingen tewerk te stellen is nog niet verwerkt in de toewijzing van de ambten van het onderwijzend personeel aan een opleiding. Dat wordt hierbij rechtgezet. Het gaat om een logische aanpassing die bij het decreet van 4 mei 2018 betreffende de uitbouw van de graduaatsopleidingen binnen de hogescholen en de versterking van de lerarenopleidingen binnen de hogescholen en universiteiten over het hoofd gezien is. Om te vermijden dat er discussie zou kunnen ontstaan of de ambten van het onderwijzend personeel in graduaatsopleidingen wel rechtmatig verleend zijn, heeft deze correctie retroactief uitwerking vanaf 1 september 2019. Deze aanpassing wordt zowel aan artikel V.120 als aan artikel V.121 aangebracht.

Artikel 38, 1° en 4°, 40, 41, 42, 45, 2° en 3°, 46, 48, 50, 1°, en 54

Algemeen

Een praktijkassistent aan een hogeschool is op dit moment nog altijd een bijzonder soort assistent. Assistenten worden in principe tijdelijk aangesteld voor een verlengbare periode van twee jaar. In afwijking van die algemene regel kan maximaal 25 procent van het aantal assistenten, uitgedrukt in voltijdse eenheden, worden benoemd. Met deze wijzigingen wordt van de functie van praktijkassistent een apart ambt binnen het assisterend personeel gemaakt. Op die manier ontstaat er een duidelijk onderscheid tussen het ambt van assistent en dat van praktijkassistent. Het ambt van assistent is per definitie beperkt in de tijd en is vooral gericht op het voorbereiden van een doctoraatsproefschrift. Een praktijkassistent daarentegen is hoofdzakelijk belast met taken van praktijkgericht onderwijs en de toekenning van het ambt is niet beperkt in de tijd. Wat voorheen een benoemd assistent was, is nu een praktijkassistent. De benoemingsgrens voor assistenten blijft behouden maar is door het opnemen van praktijkassistent als een afzonderlijk ambt alleen maar van toepassing op praktijkassistenten. Voor de berekening van de benoemingsgrens wordt wel nog altijd gekeken naar het totale aantal assistenten en praktijkassistenten.

Artikelsgewijs

Artikel 38, 1° en 4°. Met dit artikel wordt praktijkassistent een apart ambt binnen het onderwijzend personeel groep 2. Door de opsplitsing van de ambten van assistent en praktijkassistent waarbij een assistent altijd een tijdelijk ambt is en een benoemde assistent altijd een praktijkassistent is, is het niet meer nodig in de Codex Hoger Onderwijs van een benoemd assistent te spreken.

Deze aanpassingen worden alleen in artikel V.121 aangebracht en niet in artikel V.120 omdat artikel V.120 betrekking heeft op hogescholen die professionele bacheloropleidingen aanbieden. Onderwijzend personeel van groep 2 waaronder praktijkassistenten vallen, wordt alleen aangesteld of benoemd in hogescholen die ook academische opleidingen aanbieden. Dat is in artikel V.121 geregeld.

Artikel 40. Nu het ambt van assistent en van praktijkassistent van elkaar gescheiden zijn, kan de wetenschappelijke opdracht van een assistent en ook van een doctor-assistent benadrukt worden. De hoofdtaak van een assistent is om aan een doctoraat te werken. Daarom is het niet logisch om een assistent voor een volledige opdracht administratieve of organisatorische taken te laten uitvoeren.

De wijziging in punt 2° is een gevolg van het feit dat praktijkassistent een apart ambt geworden is.

Artikel 41. Met dit artikel wordt de opdracht van een assistent verduidelijkt. De sterke nadruk op wetenschappelijk onderzoek bij assistenten strookt niet met de filosofie van de bijzondere salarisschalen in het hoger kunstonderwijs. Een bijzondere salarisschaal kan wel toegekend worden aan een praktijkassistent. Dat zal ook zo aangepast worden in het besluit van de Vlaamse Regering dat de salarisschalen voor het onderwijzend personeel van de hogescholen regelt.

Door van praktijkassistent een apart ambt te maken, kan de hogeschool een zuiverder invulling geven aan het ambt van mandaatassistent. Er mag dan ook verwacht worden dat een assistent ten minste de helft van de opdracht aan de voorbereiding van een doctoraatsonderzoek kan besteden. Voor andere invullingen van de opdracht zijn binnen het OP andere ambten beschikbaar.

Artikel 42. Dat is een gevolg van het feit dat praktijkassistent een apart ambt geworden is. De ambten die per definitie tijdelijk zijn, dat zijn de ambten van assistent en doctor-assistent, komen niet in aanmerking om het mandaat van departementshoofd uit te oefenen.

Artikel 45, 2° en 3°. Artikel V.141 heeft voortaan uitsluitend betrekking op assistenten. De verwijzingen naar praktijkassistenten en de mogelijkheid om assistenten te benoemen, zijn geschrapt.

Artikel 46. Praktijkassistenten kunnen ofwel aangesteld ofwel benoemd worden. De bepalingen over de benoemingsgrens en dat een benoeming maar voor maximaal een voltijdse opdracht geldt, zijn overgenomen uit het huidige artikel V.141. Om ervoor te zorgen dat de mogelijkheden om benoemd te worden niet worden aangetast, moet voor de berekening voor het benoemingspercentage nog altijd gekeken worden naar zowel de assistenten als de praktijkassistenten, zoals dat nu ook het geval is.

Artikel 48. Aangezien praktijkassistenten zonder beperking in de tijd kunnen aangesteld worden, is het logisch dat zij ook onder de toepassing van artikel V.144, §1, vallen.

Artikel 50, 1°. Met deze wijziging is duidelijk wat de diplomavereiste voor praktijk-assistent is, nu dat een apart ambt geworden is.

Artikel 54. Dit artikel is het gevolg van het feit dat in de praktijk een bijzondere salarisschaal wel aan een praktijkassistent maar niet aan een assistent toegekend kan worden.

Artikel 38, 3°

Het onderwijzend personeel van de hogescholen is opgedeeld in drie groepen. De ambten van groep 1 – praktijklectoren, hoofdpraktijklectoren, lectoren en hoofdlectoren – kunnen alleen worden verleend in de professionele bacheloropleidingen. Lectors en hoofdlectoren kunnen echter wel belast worden met een opdracht van praktijkgericht onderwijs in een academische bacheloropleiding. De ambten van groep 2 – assistenten, doctors-assistenten en werkleiders – kunnen van hun kant alleen verleend worden in de academische opleidingen. Benoemde assistenten, praktijkassistenten en werkleiders kunnen wel belast worden met een opdracht in de professionele bacheloropleidingen. De ambten van groep 3 – docenten, hoofd-docenten, hoogleraren en gewoon hoogleraren – kunnen zowel in de professionele als in de academische opleidingen worden verleend.

Na de overgang van de meeste academische hogeschoolopleidingen naar de universiteiten worden alleen nog in de studiegebieden Audiovisuele en beeldende kunst en Muziek en podiumkunsten aan de Schools of Arts en aan de Hogere Zeevaartschool professionele en academische opleidingen aangeboden. De opleidingen aan de Schools of Arts, ook de academische opleidingen, hebben een heel eigen karakter met heel wat praktijkgerichte opleidingsonderdelen. De schotten die nu tussen de inzetbaarheid van ambten van het onderwijzend personeel van groep 1 en groep 2 bestaan, bemoeilijken het voeren van een gepast personeelsbeleid in het hogere kunstonderwijs.

Met dit voorstel worden de schotten tussen de ambten van het onderwijzend personeel van groep 1 en groep 2 versoepeld. Hierdoor krijgen de Schools of Arts de mogelijkheid een adequater personeelsbeleid te voeren. De maatregel kan er ook voor zorgen dat het oneigenlijk gebruik van gastprofessoren aan de Schools of Arts vermindert. De maatregel geldt ook voor de Hogere Zeevaartschool. De schotten blijven alleen nog bestaan voor de ambten van assistent en doctor-assistent.

De ambten van assistent en doctor-assistent zijn per definitie gericht op het zich bekwamen in wetenschappelijk onderzoek. Vandaar dat zij best alleen in academische opleidingen kunnen tewerkgesteld worden.

Het versoepelen van de schotten mag er niet toe leiden dat de academische gerichtheid van de academische opleidingen aangetast wordt. Dat is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van het hogeschoolbestuur. Iedere instelling moet zorgen voor de kwaliteitszorg van de onderwijs- en onderzoeksactiviteiten. Daarnaast worden de opleidingen ook beoordeeld door de accreditatieorganisatie volgens de regels vermeld in deel 2, titel 1, hoofdstuk 9/1, van de Codex Hoger Onderwijs.

Door het versoepelen van de schotten tussen de ambten van het onderwijzend personeel van groep 1 en groep 2 is het niet meer nodig de overgangsbepalingen in artikel V.121 te behouden. De invoeging van het ambt van praktijkassistent in het eerste lid van het artikel vloeit voort uit de beslissing om van praktijkassistent een apart ambt te maken.

Artikel 39, 44 en 51

Artikel V.150 legt voor de toewijzing – dat is de werving of bevordering in bepaalde ambten – van bepaalde ambten van het onderwijzend personeel naast de vereiste bekwaamheidsbewijzen bijkomende anciënniteitsvoorwaarden op. Er worden andere voorwaarden gesteld naargelang de betrekking via een externe werving of een interne vacature toegewezen wordt.

Deze gedetailleerde regeling is nog moeilijk te verzoenen met een modern personeelsbeleid binnen een hogeschool waar het belangrijk is om te kijken naar welk profiel je welke onderwijsopdracht wenst te geven bijvoorbeeld op basis van eerder verworven competenties.

In het personeelsstatuut van de universiteiten is een gelijkaardige bepaling als het huidige artikel V.150 al in 1995 vereenvoudigd. Een gelijkaardige vereenvoudiging wordt nu in het personeelsstatuut voor de hogescholen aangebracht. Waar artikel V.150 tot nu toe alleen spreekt over bevorderingsambten, worden daar nu ook de wervingsambten van praktijklector, lector en docent en het ambt van gewoon hoogleraar aan toegevoegd.

Het feit dat de overheid geen anciënniteitsvoorwaarden meer oplegt voor de toewijzing van bepaalde ambten, wil niet zeggen dat een hogeschoolbestuur ontslagen wordt van de taak om een goed hr-beleid te hebben. Net zoals er voor de verschillende soorten opleidingen algemene niveaudescriptoren vastgelegd zijn, moet een hogeschool ook de algemene competenties of criteria vastleggen die aan ieder ambt verbonden zijn. De criteria bevatten zowel inhoudelijke als gedragscompetenties. Deze criteria gelden zowel voor een werving als voor een bevordering in het ambt. Het is met het oog op de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek vooral belangrijk dat een personeelslid deze competenties bezit, niet op welke manier het deze competenties verworven heeft.

De criteria die aan ieder ambt verbonden zijn en die de basisvereisten vormen voor de toewijzing van een ambt, moeten duidelijk vastgelegd zijn in een intern reglement, zodat alle personeelsleden deze voorwaarden kunnen kennen. Wanneer een hogeschool al een dergelijk reglement heeft, is het niet nodig omwille van deze bepaling een nieuw reglement uit te werken.

Door de wijzigingen aan artikel V.150 is het tweede lid van artikel V.139 niet meer nodig en kan het opgeheven worden.

Voor de toewijzing van het ambt van gewoon hoogleraar zijn er in artikel V.122 bijzondere voorwaarden opgenomen. Door de toevoeging van het ambt van gewoon hoogleraar aan artikel V.150 is de anciënniteitsvereiste in artikel V.122, 2°, opgeheven. Net zoals voor de andere ambten kan het hogeschoolbestuur ook voor het ambt van gewoon hoogleraar zelf de anciënniteitsvoorwaarden en de andere criteria met inhoudelijke en gedragscompetenties vastleggen. De andere voorwaarden uit artikel V.122 blijven wel behouden.

Artikel 43, 1° en 2°, en 56

Volgens artikel V.137, §2, en V.191, §2, van de Codex Hoger Onderwijs kan een werving in een vacante betrekking, met uitzondering van een aanstelling van minder dan een (academie)jaar, maar gebeuren na een openbare vacature die via minstens twee openbare informatiekanalen bekendgemaakt wordt. Nieuwe personeelsleden worden vaak in een niet-vacante betrekking geworven. Wanneer er nadien een vacante betrekking vrij komt, komen deze personeelsleden in aanmerking voor de invulling van deze betrekking. Volgens de decretale regels zou de hogeschool op dat moment een openbare vacature moeten uitschrijven. Als gevolg daarvan moeten personeelsleden nog eens solliciteren voor hun eigen functie.

Een openbare vacature bevordert de diversiteit en kwaliteit binnen een instelling, kan mobiliteit tussen instellingen bevorderen, maar mag er niet voor zorgen dat eigen personeelsleden weinig tot geen kansen hebben om door te groeien, verlenging van contract te krijgen of te wisselen van functie. Mobiliteit binnen de hogescholen is minstens even belangrijk. Personeelsleden de kans geven om intern te solliciteren werkt ook motiverend.

Met de sociale partners is overeengekomen dat wanneer een personeelslid via een openbare vacature aan een hogeschool geworven is, ook al is dat in een niet-vacante betrekking, de verdere evolutie van de tewerkstelling aan de hogeschool zonder openbare vacature kan gebeuren. Dat betekent dat een personeelslid dat via een openbare vacature in een niet-vacante betrekking geworven is, nadien zonder openbare vacature naar een vacante betrekking kan overgaan.

Er is ook overeengekomen het onderscheid tussen een werving in een vacante en een niet-vacante betrekking op te heffen. De regel dat een werving in een vacante betrekking van minstens een (academie)jaar maar kan gebeuren na een openbare vacature wordt uitgebreid tot wervingen in niet-vacante betrekkingen. Daardoor vervalt de mogelijkheid een personeelslid zonder openbare vacature voor meer dan een (academie)jaar in een niet-vacante betrekking te werven. Aanstellingen van minder dan een (academie)jaar in een vacante of een niet-vacante betrekking kunnen nog altijd zonder openbare vacature verlopen.

Het voordeel van een werving via een openbare vacature is niet onbeperkt. Een personeelslid dat via een openbare vacature geworven is en aan de hogeschool een verlofstelsel opneemt, behoudt gedurende dit verlof het voordeel van de openbare vacature, ook al oefent het geen effectieve opdracht meer uit aan de hogeschool. Hetzelfde geldt voor een personeelslid dat na een openbare vacature in een werfreserve is opgenomen. Als dit personeelslid nadien vanuit de werfreserve een functie aan de hogeschool opneemt, geldt dat als een werving via een openbare vacature. Wanneer daarentegen een personeelslid dat via een openbare vacature geworven is, nadien ontslag neemt of ontslagen wordt aan de hogeschool of wanneer de aanstelling niet verlengd wordt, verliest het personeelslid het voordeel van de eerdere openbare vacature. Het moet voor een nieuwe aanstelling in een vacante betrekking opnieuw een openbare vacature doorlopen.

Aan de hogescholen gebeurt de uitbreiding van de omvang van een opdracht altijd via een interne vacature. Aan de universiteiten kan de omvang van een opdracht ook

zonder interne vacature uitgebreid worden. De nieuwe paragraaf 3 biedt net zoals aan de universiteiten ook de mogelijkheid om een opdracht zonder interne vacature uit te breiden. Een hogeschool kan dus zelf bepalen in welke situaties een opdracht zonder interne vacature kan uitgebreid worden en in welke situaties dat niet mogelijk is. Het hogeschoolbestuur legt de regels die bepalen wanneer voor de uitbreiding van de omvang van de opdracht van een personeelslid een interne vacature nodig is of wanneer dat zonder interne vacature kan gebeuren, vast in een intern reglement waarover onderhandeld wordt in het hogeschoolonderhandelingscomité.

De nieuwe regeling treedt in werking op 1 april 2024. Dat betekent dat al de personeelsleden die op dat moment via een openbare vacature geworven zijn, ook al ging het om een werving in een niet-vacante betrekking, vanaf die datum zonder nieuwe openbare vacature naar een vacante betrekking kunnen overgaan.

Artikel 50, 2°

Om een internationaal erkend vaarbevoegdheidsbewijs voor scheepswerktuigkunde op managementniveau te kunnen uitreiken, moeten de lesgevers in de academische opleiding scheepswerktuigkunde aan de Hogere Zeevaartschool een attest hebben dat aangeeft dat zij minstens 36 maanden effectieve praktijkervaring in de vaart hebben (vereiste van Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)). Bij het Onderwijsdecreet XXXI van 9 juli 2021 is aan artikel V.48, §3, van de Codex Hoger Onderwijs een tweede lid toegevoegd dat bepaalt dat het Certificate of Competence/vaarbevoegdheidsbewijs A-III/2 als Chief Engineer, zoals beschreven in de 1978 STCW Convention, Regulation III/2 voor de ambten van docent, hoofddocent en hoogleraar, ook als vereist bekwaamheidsbewijs geldt. Dat liet toe dat de Hogere Zeevaartschool blijvend personeelsleden in het bezit van dit specifieke vaarattest kan blijven werven om in te zetten in de opleiding scheepswerktuigkunde die met ingang van het academiejaar 2020-2021 naar een academische opleiding werd omgevormd.

Met deze wijziging wordt de gelijkstelling van het bovenvermelde certificaat als vereist bekwaamheidsbewijs uitgebreid tot de ambten van assistent, praktijkassistent en werkleider.

Artikel 57

Artikel V.144, §1, van de Codex Hoger Onderwijs bepaalt dat aanstellingen in vacante betrekkingen in de ambten van het onderwijzend personeel van groep 1 en groep 3, ook die via ambtswijziging, vanaf het derde opeenvolgende academiejaar van onbepaalde duur zijn. Deze maximumgrens sluit aan bij de regel uit het arbeidsrecht waarin staat dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meer dan twee jaar mogen bedragen.

Voor het administratief en technisch personeel van de hogescholen is er geen artikel dat het onbeperkt vernieuwen van een aanstelling van bepaalde duur toelaat, maar er is ook geen artikel dat hiervoor beperkingen oplegt. Dat geeft op zijn minst de indruk dat een hogeschool een aanstelling van bepaalde tijd van een lid van het ATP zonder beperkingen kan verlengen. Aangezien er in de Codex Hoger Onderwijs een specifieke regeling is over de tewerkstelling van het ATP kan voor de vrije hogescholen ook niet gesteld worden dat bij het uitblijven van een bepaling in de codex de regels uit het arbeidsrecht moeten toegepast worden.

Door de huidige regeling is er niet alleen een niet te verantwoorden ongelijke behandeling tussen de tewerkstelling van het onderwijzend en het administratief en technisch personeel, de regeling botst ook met de Europese wetgeving inzake opeenvolgende tewerkstellingen van bepaalde tijd. Artikel 5 van de richtlijn 1999/70/EG van 28 juni 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

bepaalt dat lidstaten maatregelen moeten nemen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen. Volgens het Europees Hof van Justitie is een algemene en abstracte wettelijke bepaling die opeenvolgende tewerkstellingen van bepaalde tijd toelaat niet voldoende als objectieve reden om een dergelijke tewerkstelling te verantwoorden.

Om mogelijke juridische problemen te vermijden en de regeling over opeenvolgende aanstellingen van bepaalde tijd voor het ATP in overeenstemming te brengen met de Europese wetgeving, wordt voor het ATP een gelijkaardige regeling ingevoerd als de regeling die al voor het OP bestaat.

Het artikel bevat een overname van de regeling uit artikel V.144, §1 en §2, die voor het onderwijzend personeel geldt. In tegenstelling tot het onderwijzend personeel wordt voor het administratief en technisch personeel niet met academiejaren maar gewoon met jaren gewerkt. Waar een lid van het onderwijzend personeel meestal vanaf het begin van het academiejaar aangesteld wordt, loopt dat voor het administratief en technisch personeel veel meer uiteen.

Artikel 60

Dit artikel voorziet een overgangsregeling bij de gewijzigde evaluatieregeling voor vastbenoemde personeelsleden van de universiteiten en hogescholen die in een periode van drie jaar voor de inwerkingtreding van de gewijzigde evaluatieregeling al een evaluatie met als eindconclusie "onvoldoende" hebben gekregen of waarvan de evaluatieprocedure op het moment van de inwerkingtreding van de gewijzigde evaluatieregeling nog niet afgerond is. Voor deze personeelsleden blijft de huidige evaluatieregeling van toepassing tot ze opnieuw geëvalueerd zijn en die evaluatie definitief geworden is. Als de nieuwe evaluatie ook met de eindconclusie "onvoldoende" afgesloten wordt, kunnen deze personeelsleden nog volgens de huidige regeling ontslagen worden. Op die manier wordt vermeden dat de evaluaties "onvoldoende" die voor de inwerkingtreding van de nieuwe evaluatieregeling zijn uitgesproken of nog lopen, zonder gevolg worden en deze personeelsleden pas kunnen ontslagen worden na twee remediëringstrajecten en evaluaties.

Artikel 61

Dit artikel regelt de inwerkingtreding.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

VOORONTWERP VAN DECREET
van 31 maart 2023



Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. Artikel II.119 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, vervangen bij het decreet van 16 juni 2017, wordt opgeheven.

Art. 3. In artikel IV.29, tweede lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 4. In artikel IV.30 van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 5. In artikel IV.31, §1, eerste lid en §2, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 6. In artikel IV.83, §2 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het tweede lid wordt vervangen door wat volgt:

"De Vlaamse Regering bepaalt de voorschriften betreffende de inhoud en het opstellen van de jaarrekening en het jaarverslag. De Vlaamse Regering kan nadere regels inzake de vorm van het jaarverslag bepalen volgens het single auditprincipe. Het jaarverslag omvat ten minste informatie over:

- 1° de organisatiestructuur van de instelling;
- 2° het onderwijsbeleid;
- 3° het onderzoeks- en innovatiebeleid;
- 4° de wetenschappelijke en maatschappelijke dienstverlening;

5° en het beleid inzake de studentenvoorzieningen.”;

2° het derde en het vierde lid worden opgeheven.

Art. 7. In dezelfde codex worden de volgende artikelen opgeheven:

1° artikel IV.84;

2° artikel IV.86 en IV.87;

3° artikel IV.89.

Art. 8. In artikel V.6 van dezelfde codex wordt de zinsnede “Behoudens het bepaalde in artikel V.7, hebben zij” vervangen door de woorden “Zij hebben”.

Art. 9. In artikel V.27, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied.” vervangen door de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied, en, desgevallend, hun wijze van functioneren.”

Art. 10. In artikel V.28, derde lid, van de zelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2021, worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van de betrokkene” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd.

Art. 11. In artikel V.29 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van een docent” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd en wordt de derde zin opgeheven;

2° in het eerste lid worde de zin “De beoordeling wordt grondig gemotiveerd rekening houdend met deze criteria.” opgeheven;

3° aan het tweede lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“De beoordeling wordt grondig gemotiveerd op basis van deze criteria.”.

Art. 12. In artikel V.30 van dezelfde codex wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de termijn, vermeld in het eerste lid, voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”.

Art. 13. In artikel V.32 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In het geval van zwangerschap, een aaneensluitende periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of loopbaanonderbreking of een aaneensluitende periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op vraag van het personeelslid.”.

Art. 14. In artikel V.63, eerste lid, van dezelfde codex wordt het woord “sectorcomité” vervangen door de woorden “centraal onderhandelingscomité”.

Art. 15. Aan artikel V.110 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 16 juni 2017 en 4 mei 2018, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de volgende rechten mag het hogeschoolbestuur in afwijking van paragraaf 2 geen handelingen stellen die eenzijdig een einde maken aan de aanstelling van een personeelslid dat gebruik maakt van een van die rechten:

- 1° het recht op geboorteverlof vermeld in artikel 7/1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 2° het recht op ouderschapsverlof, vermeld in artikel 14 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 3° het recht op zorgverlof, vermeld in ...
- 4° het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, vermeld in artikel V...;
- 5° de rechten die uit de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie voortvloeien.

Het verbod, vermeld in het eerste lid, gaat in op de dag van de aanvraag van een van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1° en 3° tot en met 5°, of de geboorte van het kind bij ouderschapsverlof als vermeld in het eerste lid, 2°, en eindigt dertig dagen na de uiterste datum van de uitoefening van het recht.

Het hogeschoolbestuur deelt het personeelslid schriftelijk mee wat de redenen voor het ontslag zijn. Als de ingeroepen redenen niet vreemd zijn aan de uitoefening van het recht waarvan het personeelslid gebruik maakt of als er geen reden opgegeven is, betaalt het hogeschoolbestuur aan het personeelslid aanvullend op de opzegtermijn of –vergoeding een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden. De voormelde vergoeding mag bij het ontslag van een personeelslid dat gebruik maakt van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1°, 2° en 5°, niet samen genoten worden met andere vergoedingen die in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag zijn bepaald.

Elke handeling van het hogeschoolbestuur na afloop van de periode, vermeld in het tweede lid dat als doel heeft om de aanstelling te beëindigen waarvoor tijdens de periode, vermeld in het tweede lid, voorbereidingen zijn getroffen, wordt gelijkgesteld met een ontslag door het hogeschoolbestuur als vermeld in het eerste lid. Onder het voormelde treffen van enige voorbereiding wordt ook het nemen van de ontslagbeslissing begrepen.”.

Art. 16. In artikel V.120 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden tussen het woord “in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd;

2° in paragraaf 1, vierde lid, en paragraaf 2, vijfde lid, worden tussen de woorden “zowel in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd.

Art. 17. In artikel V.121 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 3 juli 2020 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, wordt tussen de zinsnede “assistent,” en de woorden “de doctor-assistent” de zinsnede “de praktijkassistent,” ingevoegd.

2° in het tweede lid worden tussen de woorden “verleend in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd;

3° in het tweede lid wordt tussen het woord “De” en het woord “lectoren” de zinsnede “praktijklectoren, hoofdpraktijklectoren,” ingevoegd ;

4° in het derde lid wordt de zinsnede “, de benoemde assistenten” opgeheven;

5° in het vierde lid worden tussen de woorden “zowel in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd.

Art. 18. In artikel V.122 van dezelfde codex wordt punt 2° opgeheven.

Art. 19. In artikel V.124 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden “Het assisterend personeel kan” vervangen door de woorden “Praktijkassistenten en werkleiders kunnen”;

2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Praktijkassistenten in de studiegebieden Audiovisuele en Beeldende Kunst en Muziek en Podiumkunsten en aan de Hogere Zeevaartschool worden in hoofdzaak belast met praktijkgebonden onderwijs.”.

Art. 20. Artikel V.125 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.125. Een assistent heeft het recht om ten minste de helft van de werktijd aan de voorbereiding van een doctoraatsproefschrift te besteden.”.

Art. 21. In artikel V.127, tweede lid, van dezelfde codex wordt het woord “assistenten” vervangen door het woord “praktijkassistenten”.

Art. 22. In artikel V.137 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan één academiejaar, als het personeelslid via een openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekanalen bekendgemaakt.”;

2° er wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist.”.

Art. 23. In artikel V.139 van dezelfde codex wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 24. In artikel V.141 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de termijn, vermeld in het eerste lid, voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”.

2° in paragraaf 1 wordt het derde lid opgeheven;

3° paragraaf 2 en paragraaf 3 worden opgeheven.

Art. 25. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 juli 2022, wordt een artikel V.141/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.141/1. Praktijkassistenten kunnen worden aangesteld of benoemd. Het aantal praktijkassistenten dat kan worden benoemd is beperkt tot ten hoogste 25% van het totale aantal assistenten en praktijkassistenten, uitgedrukt in voltijdse eenheden.

In afwijking van het eerste lid kan het hogeschoolbestuur een lid van het onderwijzend personeel benoemen in het ambt van assistent indien het personeelslid voldoet aan een van de hierna vermelde voorwaarden:

- 1° het personeelslid heeft de leeftijd van 55 jaar bereikt, vervult de voorwaarden voor vaste benoeming en is sinds 1 januari 1996 ononderbroken in dienst van de hogeschool als assistent;
- 2° het personeelslid heeft op 1 januari 2008 de leeftijd van 55 jaar bereikt en is op die datum gedurende ten minste 6 jaar ononderbroken in de hogeschool in het ambt van assistent aangesteld.

Als het personeelslid al een benoeming heeft in een andere hogeschool of een ander onderwijsniveau, kan het maar voor maximaal een voltijdse benoeming vastbenoemd zijn.”.

Art. 26. In artikel V.142 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent na de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid.”.

Art. 27. In artikel V.144, §1, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2015, worden tussen de zinsnede “groep 3” en de zinsnede “,zoals bedoeld” de woorden “en in het ambt van praktijkassistent” ingevoegd.

Art. 28. Aan artikel V.148, van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 15 juni 2018, 5 april 2019 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, 3°, wordt tussen het woord “assistent” en het woord “en” de zinsnede “,praktijkassistent” ingevoegd;

2° in paragraaf 3, tweede lid, wordt tussen de woorden “de ambten van” en het woord “docent”, de zinsnede “assistent, praktijkassistent, werkleider,” ingevoegd.

Art. 29. Artikel V.150 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.150. Naast de voorwaarden, vermeld in artikel V.122, en de vereiste bekwaamheidsbewijzen, vermeld in artikel V.148, legt het hogeschoolbestuur voorafgaandelijk bij reglement de criteria met de inhoudelijke en de gedragscompetenties vast om het ambt van praktijklector, hoofdpraktijklector, lector, hoofdlector, docent, hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar toe te wijzen. Het hogeschoolbestuur maakt het voormelde reglement in de hogeschool bekend.”.

Art. 30. In artikel V.164, §1, van dezelfde codex, wordt tussen de zinsnede “hetzij assistent,” en het woord “werkleider” de zinsnede “praktijkassistent,” ingevoegd.

Art. 31. In artikel V.191 van dezelfde codex, wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

"§2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan een jaar, als het personeelslid via een openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekkanalen bekendgemaakt zijn.

De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist."

Art. 32. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 juli 2022, wordt een artikel V.192/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. V.192/1. Vanaf het derde opeenvolgende jaar zijn de aanstellingen in vacante betrekkingen, ook de aanstellingen via ambtswijziging, van onbepaalde duur.

Het hogeschoolbestuur beëindigt een aanstelling van onbepaalde duur conform artikel V.110. Als een aanstelling wordt beëindigd na een ambtswijziging als vermeld in artikel V.108 wordt om de opzeggingstermijn te berekenen alleen rekening gehouden met de periode van aanstelling na de ambtswijziging."

Art. 33. In artikel V.205, vierde lid, 3°, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 34. In artikel V.216 wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 35. .Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2024.

Artikel 14 heeft uitwerking heeft met ingang van 1 oktober 2013.

Artikel 16 en 17, 2° en 5° hebben uitwerking met ingang van 1 september 2019.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

PROTOCOL NR. 131
HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
DIE GEVOERD WERDEN IN DE VERGADERINGEN
VAN HET VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE
VOOR HET HOGER ONDERWIJS EN HET UNIVERSITAIR ZIEKENHUIS GENT
OP 18 APRIL, 13 EN 20 JUNI 2023



VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE VOOR HET HOGER ONDERWIJS EN HET UNIVERSITAIR ZIEKENHUIS GENT

Brussel, 06/07/2023

PROTOCOL NR. 131 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE GEVOERD WERDEN IN DE VERGADERINGEN VAN HET VLAAMS ONDERHANDELINGSCOMITE VOOR HET HOGER ONDERWIJS EN HET UNIVERSITAIR ZIEKENHUIS GENT OP 18 APRIL, 13 EN 20 JUNI 2023

over

het **Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs**

De afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

1. dhr. Ben WEYTS, Viceminister president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand, voorzitter VOC BE
2. dhr. Jan JAMBON, Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, lid;
3. mevr. Hilde CREVITS, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, lid;
4. dhr. Bart SOMERS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, lid,
5. dhr. Matthias DIEPENDAELE, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed, lid

de afvaardiging van de besturen, te weten:

Dhr. Hugo DE VREESE, personeelsdirecteur UGent
Dhr. Lode DE GEYTER, algemeen directeur Hogeschool West-Vlaanderen
Dhr. Alain VOSSAERT, algemeen secretaris Hogeschool VIVES

en de afvaardiging van de representatieve vakorganisaties, te weten:**- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:**

Dhr. Marc BORREMANS, adjunct-algemeen secretaris ACOD-onderwijs
Dhr. Lorenzo EECLOO, afgevaardigde ACOD-overheidsdiensten

- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

Dhr. Wauter LEENKNECHT, secretaris-onderhandelaar VSOA-onderwijs

hebben een akkoord bereikt over het hierbij gevoegde **Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs**

De universiteitsbesturen formuleren een protocol van akkoord met opmerkingen:

M.b.t. artikel 6 (jaarverslag) wensen de universiteitsbesturen te benadrukken dat zij het nuttig vinden om te rapporteren over de besteding van publieke middelen. De universiteiten leggen echter reeds verantwoording af over hun realisaties, bv. via de zesjarige instellingsreview, evaluaties in het kader van onderzoeksfinanciering, financiële jaarrekening, maken vrijwillig gedetailleerde personeelstellingen publiek kenbaar via de VLIR-personeelsstatistieken,... . Bijgevolg zien de universiteiten geen meerwaarde in de opmaak van een bijkomend jaarverslag.

Indien conceptueel geoordeeld wordt dat een bijkomend jaarverslag noodzakelijk blijft, kan het jaarverslag geen informatie bevatten over onderwijs- of onderzoeksbeleid, maar kan het enkel een verslaggeving zijn van realisaties. Een verschuiving van de verslaggeving over de realisaties naar een verantwoording van het beleid is niet aan de orde in een jaarverslag en schendt de autonomie van de instellingen.

De universiteitsbesturen benadrukken het belang van het single audit principe. Dubbele rapportering moet vermeden worden. Daarenboven moet de jaarverslaggeving vereenvoudigd worden ten opzichte van de huidige rapporteringsverplichting. Het is absoluut noodzakelijk om administratieve lasten via de aanpassing te beperken tot een minimum. De huidige formulering in het betreffende decreetsartikel biedt geen vertrouwen dat het single audit principe en de focus op retroactieve rapportering gerespecteerd worden.

De Vlaamse hogeschoolbesturen geven een protocol van akkoord op het voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs.

De wijzigingen en vernieuwingen die het decreet invoert rond de werving van personeel (eenmalige werving), de regelingen voor gastdocenten en het evaluatiebeleid hebben een positieve impact en kunnen leiden tot administratieve vereenvoudiging binnen de hogescholen en het voeren van een duurzaam en modern personeelsbeleid. De hogescholen waarderen het zeer dat deze elementen werden opgenomen.

De hogescholen betreuren echter dat de benoemingsgrens van 25% voor praktijkassistenten is behouden en met dit decreet niet de kans is gegrepen dit plafond te schrappen. Gelet op de algemene begrenzing tot 72% voor het hele onderwijzend personeel zou deze schrapping het aantal benoembare personeelsleden niet doen toenemen. De bijkomende (nodeloze) grens voor enkel de praktijkassistenten zal evenwel blijven leiden tot problematische personeelsdossiers in die subgroep.

Ten slotte merken de hogescholen op dat in het tweede lid, 1^o van artikel V.141/1 in de Codex Hoger Onderwijs de praktijkassistent dient te worden toegevoegd: "1^o het personeelslid heeft de leeftijd van 55 jaar bereikt, vervult de voorwaarden voor vaste benoeming en is sinds 1 januari 1996 ononderbroken in dienst van de hogeschool als assistent *of praktijkassistent*". Zonder deze toevoeging kan een praktijkassistent die assistent (titel praktijkassistent) is sinds 1996 en praktijkassistent is sinds 1 januari 2024 nooit benoemd worden, ook al is hij of zij ouder dan 55 jaar.

De ACOD tekent een protocol van akkoord voor het Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs met de volgende bemerkingen:

- We appreciëren het werk dat verzet werd en tot mooie resultaten heeft geleid op diverse domeinen
- We betreuren dat voor de praktijkassistenten de benoemingsgrens van 25% niet werd geschrapt
- Maar algemeen zijn we erg tevreden over het traject dat we samen met de besturen van de hogescholen en universiteiten en de overheid hebben gelopen.

Met betrekking tot het Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs, **geeft het VSOA Onderwijs een protocol van akkoord** en wenst hierbij volgende opmerkingen te maken :

Het VSOA onderwijs wenst zijn appreciatie uit te drukken voor de constructieve wijze waarop de gesprekken werden gevoerd binnen de werkgroepen. De resultaten van deze gesprekken kunnen we voor een groot deel terugvinden in het voorliggend voorontwerp van decreet. We betreuren echter dat de 25% benoemingsgrens voor de praktijkassistenten in voege blijft ondanks de consensus binnen de werkgroep om deze te schrappen. Het argument van de meerkost lijkt ons een drogreden gelet op de globale benoemingsgrens van 72%.

Betreffende de herziening van de evaluatieprocedure zijn we tevreden met het verplichte remediëringstraject dat werd ingeschreven en de schrapping van de verplichte 5 jaarlijkse evaluatie. We zijn evenwel niet akkoord met feit dat het tijdelijk onderwijzend personeel van de hogescholen pas recht heeft op een beperkte remediëring na 8 jaar ambtsanciënniteit zeker gezien het feit dat de anciënniteitsvoorwaarde in vele benoemingsreglementen een stuk onder de 8 jaar ligt.

De Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten (de Christelijke Onderwijscentrale COC en ACV-openbare diensten), vertegenwoordigd door:

Dhr. Jan SOONS, nationaal secretaris COC
Mevr. Ilse REMY, coördinator ACV-openbare diensten

gaat niet akkoord met het hierbij gevoegde Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

FCSOD geeft een protocol van NIET AKKOORD bij het Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

FCSOD waardeert de inspanningen die getoond zijn en genomen zijn in zowel de werkgroepen als in het onderhandelingscomité.

FCSOD betreurt ten stelligste dat de gemaakte afspraken in de werkgroep mobiliteit en statuut betreffende het benoemingsplafond van de praktijkassistenten, die door alle partijen aan de tafel werden ondersteund en gedragen, met de voeten getreden zijn en zonder dialoog in dit decreet toch nog werd opgenomen.

FCSOD waardeert dat er van de praktijkassistenten in hoger onderwijs een apart ambt werd gemaakt met de mogelijkheid een overeenkomst van onbepaalde duur voor deze personeelsleden te voorzien. De gelijkschakeling met de andere personeelsleden werd echter niet volledig doorgetrokken door deze groep van personeelsleden te belemmeren benoemd te kunnen worden en zo hun recht op een overheidspensioen te verliezen door de benoemingsgrens, onbegrijpelijk, vastgebeiteld te houden op 25% en dit terwijl er reeds een algemeen benoemingsplafond van 72% bestaat.

FCSOD betreurt evenzeer dat de onderhandelingen betreffende het evaluatiebeleid van de hogescholen, die niet werden afgerond, niet werden verdergezet en zonder de sociale dialoog in stand te houden als definitief en afgeklopt worden opgenomen in dit decreet.

FCSOD betreurt dat er een ongelijkheid zal ontstaan bij de implementatie van de feedbackcultuur tussen benoemde en tijdelijke personeelsleden. Benoemden zullen recht hebben op een remediëringstraject. Tijdelijken krijgen pas een beperkt remediëringstraject na 8 jaar ambtsanciënniteit. Ze worden dus dubbel gestraft, ze hebben én de kans om door hun tijdelijkheid opgezegd te worden wanneer er geen plaats meer voor hen is én als er disfunctioneren wordt vastgesteld moeten zij dit op een veel kortere periode remediëren, en tot 8 (!) jaar is er zelfs geen enkel recht op remediëring.

Dit staat haaks op principes van feedbackcultuur die voorafgaand werden afgeklopt.

FCSOD kan onmogelijk akkoord gaan met de inhoud hiervan en de manier waarop deze bepalingen tot stand werden gekomen en geeft daarom een protocol van niet-akkoord.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN:

VOORZITTER,

Getekend door: Hugo De Vriesse (Signatu
Getekend op: 2023-07-07 16:56:21 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Hugo De Vriesse

Getekend door: Lode De Geyter (Signatur
Getekend op: 2023-07-12 12:01:29 +02:0
Reden ik keur dit document goed

LODE DE GEYTER

Getekend door: Ben Weyts (Signature)
Getekend op: 2023-07-10 12:07:54 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Ben Weyts

Ben WEYTS
Viceminister president van de Vlaamse regering
en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,
Voorzitter VOC HO

LEDEN,



Jan JAMBON
Minister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der Openbare
Diensten (ACOD):

Getekend door Hilde Crevits (Signature)
Getekend op 2023-07-07 14:48:44 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Hilde Crevits

Hilde CREVITS
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin

Getekend door Marc Borremans (Signature)
Getekend op 2023-07-11 08:01:31 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Marc Borremans

Getekend door Lorenzo Escoo (Signature)
Getekend op 2023-07-10 13:10:34 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Lorenzo Escoo

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten

Getekend door Jan Soons (Signature)
Getekend op 2023-07-07 14:01:04 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Jan Soons

Getekend door Ilse Remy (Signature)
Getekend op 2023-07-11 16:57:51 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Ilse Remy

Getekend door Bartolomeus Somers (Sig)
Getekend op 2023-07-10 13:43:07 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Bart Somers

Bart SOMERS
Viceminister-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke
Kansen

Voor het Vrij Syndicaat voor het Openbaar
Ambt - Onderwijs (VSOA - onderwijs):

Getekend door Wouter Leemknecht (Sign)
Getekend op 2023-07-07 15:09:04 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Wouter Leemknecht

Getekend door Matthias Diependaele (Si)
Getekend op 2023-07-07 15:33:49 +02:0
Reden ik keur dit document goed

Matthias Diependaele

Matthias DIEPENDAELE
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Wonen en Onroerend Erfgoed

VOORONTWERP VAN DECREET
van 14 juli 2023



Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. Aan artikel II.260/1, §2, 2°, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 4 mei 2018, en artikel II.261, §2, 2°, van de codex hoger onderwijs van 11 oktober 2013 worden de woorden "of gastdocenten" toegevoegd.

Art. 3. In artikel IV.27, tweede lid, van dezelfde codex wordt het woord "gastprofessoren" vervangen door het woord "gastdocenten".

Art. 4. In artikel IV.29, tweede lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 5. In artikel IV.30 van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 6. In artikel IV.31, §1, eerste lid en §2, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 7. In artikel IV.55, §1, eerste lid, 6°, van dezelfde codex worden de woorden "en gastprofessoren" vervangen door de zinsnede ", gastprofessoren en gastdocenten".

Art. 8 In artikel V.6 van dezelfde codex wordt de zinsnede "Behoudens het bepaalde in artikel V.7, hebben zij" vervangen door de woorden "Zij hebben".

Art. 9. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023, wordt een artikel V.9/1, ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.9/1. §1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° familielid: één van de volgende personen:
 - a) de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
 - b) een bloedverwant tot in de tweede graad;
 - c) een aanverwant tot in de eerste graad;
 - d) een bloedverwant tot in de eerste graad van de partner die ten minste twaalf maand feitelijk samenwoont met het personeelslid;
- 2° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid;
- 3° gezinslid: elke persoon die met het personeelslid samenwoont;
- 4° langdurige pleegzorg: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven;

§2. Een lid van het academisch personeel heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

- 1° te zorgen voor een kind:
 - a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
- 2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van twaalf jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1° en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling

uitgesteld is op voorstel van het universiteitsbestuur kan de voormelde voorwaarden van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§3. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 2, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het universiteitsbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het universiteitsbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4° het in paragraaf 2, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het universiteitsbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§4. Het universiteitsbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het universiteitsbestuur aanvraag, vermeld in paragraaf 3, heeft ontvangen. Het universiteitsbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het universiteitsbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het universiteitsbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het universiteitsbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het universiteitsbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 3, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het universiteitsbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§5. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het universiteitsbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het universiteitsbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§6. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 10. In artikel V.12 van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 15 juni 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het tweede lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“De voormelde afwijking geldt ook voor een lid van het zelfstandig academisch personeel dat in uitvoering van een arbeidsovereenkomst of van een reglement over kliniekvergoedingen medische en paramedische activiteiten uitoefent in het universitair ziekenhuis dat deel uitmaakt van de eigen universiteit of daarvan afgesplitst is en omgevormd is tot een autonome rechtspersoon.”;

2° er wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De in het tweede lid vermelde afwijking is voor de Vrije Universiteit Brussel ook van toepassing op leden van het zelfstandig academisch personeel die verbonden zijn aan de tandheelkundige kliniek.”.

Art. 11. In artikel V.27, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied.” vervangen door de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied, en, desgevallend, hun wijze van functioneren.”

Art. 12. In artikel V.28, derde lid, van de zelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2021, worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van de betrokkene” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd.

Art. 13. In artikel V.29 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van een docent” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd en wordt de derde zin opgeheven;

2° in het eerste lid worde de zin “De beoordeling wordt grondig gemotiveerd rekening houdend met deze criteria.” opgeheven;

3° aan het tweede lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“De beoordeling wordt grondig gemotiveerd op basis van deze criteria.”.

Art. 14. In artikel V.30 van dezelfde codex wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de tweede hernieuwing van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de tweede hernieuwing van de termijn, vermeld in het

eerste lid, eenmalig voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”.

Art. 15. In artikel V.32 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In het geval van zwangerschap, een aaneensluitende periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneensluitende periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent na de tweede termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op vraag van het personeelslid.”.

Art. 16. Artikel V.46 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en van 5 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.46. Het universiteitsbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het academisch personeel. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Ieder personeelslid heeft het recht om eenmaal per jaar een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 17. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023, wordt een artikel V.46/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.46/1. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.46, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het academisch personeel, kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarbij de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “ondermaats”. Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument op een manier waarbij de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “ondermaats” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “ondermaats”, vermeld in het vijfde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§2. Na een conclusie “ondermaats”, vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijke of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het universiteitsbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1 of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, wordt het remediëringstraject opgeschort voor de duur van de afwezigheid.

§5. In geval van een ontslag op grond van de eindconclusie “onvoldoende”, vermeld in paragraaf 2, kent het universiteitsbestuur een opzeggingstermijn toe. De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor het personeelslid dat minder dan vijf jaar anciënniteit heeft aan de universiteit. De termijn wordt verhoogd met drie maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. Het universiteitsbestuur en het personeelslid in kwestie kunnen een langere of kortere opzeggingstermijn overeenkomen.

De opzeggingstermijn, vermeld in het eerste lid, gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. Het ontslag wordt betekend met een aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde dag na de verzending.

Het universiteitsbestuur kan beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dat geval betaalt het universiteitsbestuur een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de berekende opzeggingstermijn.

Met het oog op de opname van het personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering, worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de nodige werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Als die bijdragen niet volstaan, betaalt de universiteit de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.”.

Art. 18. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023, wordt een artikel V.50/1 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.50/1. §1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° familielid: één van de volgende personen:

- a) de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
- b) een bloedverwant tot in de tweede graad;
- c) een aanverwant tot in de eerste graad;
- d) een bloedverwant tot in de eerste graad van de partner die ten minste twaalf maand feitelijk samenwoont met het personeelslid;

2° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid;

3° gezinslid: elke persoon die met het personeelslid samenwoont;

4° langdurige pleegzorg: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven;

§2. Een lid van het administratief en technisch personeel heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

- 1° te zorgen voor een kind:
- a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
- 2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van twaalf jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1° en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het universiteitsbestuur kan de voormelde voorwaarden van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§3. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 2, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het universiteitsbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het universiteitsbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4° het in paragraaf 2, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het universiteitsbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§4. Het universiteitsbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het universiteitsbestuur aanvraag, vermeld in paragraaf

3, heeft ontvangen. Het universiteitsbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het universiteitsbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het universiteitsbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het universiteitsbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het universiteitsbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 3, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het universiteitsbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§5. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het universiteitsbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het universiteitsbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§6. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 19. Artikel V.55 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.55. §1. Bij de aanwerving met het oog op een benoeming doorloopt het personeelslid een stage van 6 maanden.

In afwijking van het eerste lid bedraagt deze stage twaalf maanden voor de functies waarvoor dit vooraf objectief werd gemotiveerd op basis van de functie-inhoud, mits over deze functies voorafgaandelijk een akkoord wordt bereikt in het centraal onderhandelingscomité van de betrokken universiteit.

De stageperiode zoals voorzien in het eerste en het tweede lid kan door de werkgever gemotiveerd worden verlengd met een eenmalige termijn van maximum zes maanden. De medewerker wordt geïnformeerd over dit voornemen en over de motivering, en heeft het recht te worden gehoord vooraleer de beslissing tot verlenging wordt genomen.

Op verzoek van het betrokken stagedoend personeelslid of de leidinggevende wordt, in geval van afwezigheid van het stagedoend personeelslid tijdens de stageperiode, deze stageperiode eenmalig evenredig verlengd. Dergelijke verlenging is beperkt tot maximum eenzelfde termijn als de oorspronkelijke stageperiode.

§2. De universiteit voorziet in een interne beroepsmogelijkheid conform de bepalingen in artikel V.62.

§3. In het geval het betrokken lid van het administratief en technisch personeel dezelfde functie reeds in contractueel dienstverband uitvoerde, wordt meteen overgegaan tot benoeming zonder stageperiode.”.

Art. 20. Artikel V.62 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en van 5 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.62. Het universiteitsbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het administratief en technisch personeel. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Ieder personeelslid heeft het recht om eenmaal per jaar een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 21. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023, wordt een artikel V.62/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.62/1. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.46, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het administratief en technisch personeel, kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin, rekening houdend met de specifieke omstandigheden, tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “ondermaats”. Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “ondermaats” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “ondermaats”, vermeld in het vierde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§2. Na een conclusie “ondermaats”, vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het universiteitsbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1 of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, wordt het remediëringstraject opgeschort voor de duur van de afwezigheid.

§5. In geval van een ontslag op grond van de eindconclusie “onvoldoende”, vermeld in paragraaf 2, kent het universiteitsbestuur een opzeggingstermijn toe. De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor het personeelslid dat minder dan vijf jaar anciënniteit heeft aan de universiteit. De termijn wordt verhoogd met drie

maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. Het universiteitsbestuur en het personeelslid in kwestie kunnen een langere of kortere opzeggingstermijn overeenkomen.

De opzeggingstermijn, vermeld in het eerste lid, gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. Het ontslag wordt betekend met een aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde dag na de verzending.

Het universiteitsbestuur kan beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dat geval betaalt het universiteitsbestuur een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de berekende opzeggingstermijn.

Met het oog op de opname van het personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering, worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de nodige werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Als die bijdragen niet volstaan, betaalt de universiteit de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.”.

Art. 22. In artikel V.63, eerste lid, van dezelfde codex wordt het woord “sectorcomité” vervangen door de woorden “centraal onderhandelingscomité”.

Art. 23. Aan artikel V.91 van dezelfde codex wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het eerste lid is niet van toepassing op personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.”.

Art. 24. In deel 5, titel 2, hoofdstuk 1, afdeling 3, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023, wordt een artikel V.92/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/1. Het hogeschoolbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het personeel bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen van de Vlaamse Gemeenschap. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Een personeelslid heeft het recht om eenmaal per jaar een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 25. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023, wordt een artikel V.92/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/2. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.92/1, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het personeel kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "ondermaats". Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "ondermaats" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie "ondermaats", vermeld in het vierde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§2. Na een conclusie "ondermaats", vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "onvoldoende". De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "onvoldoende" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie "onvoldoende" kan het hogeschoolbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie "onvoldoende", vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1 of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan het remediëringstraject op verzoek van het personeelslid met een bijkomende termijn verlengd worden. Het verzoek wordt voor het einde van het lopende remediëringstraject bij het hogeschoolbestuur ingediend. De bijkomende termijn bedraagt maximaal de termijn van het lopende remediëringstraject.”.

Art. 26. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023, wordt een artikel V.92/3 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/3. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.92/1, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een tijdelijk lid van het personeel met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar kan er door de evaluator een remediëringstraject opgestart worden. Voor een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar bedraagt de termijn van het remediëringstraject ten minste vier maanden. Voor een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste tien jaar bedraagt de termijn van het remediëringstraject ten minste zes maanden.

Voor de opstart van het remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het hogeschoolbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§2. Tijdens het remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

Art. 27. In artikel V.93 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en 17 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. De evaluatie van een benoemd personeelslid volgt op een remediëringstraject, vermeld in artikel V.92/2. De evaluatie van een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar volgt op een remediëringstraject, vermeld in artikel V.92/3.

Het hogeschoolbestuur bepaalt in het evaluatiereglement, vermeld in paragraaf 1, wanneer er een evaluatie plaatsvindt van een personeelslid dat niet onder de toepassing van het eerste lid valt.”

2° in paragraaf 3, eerste en derde lid, wordt tussen het woord “evaluatie” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” of” ingevoegd;

3° in paragraaf 4 wordt tussen het woord “evaluatie” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” en” ingevoegd;

4° in paragraaf 5 wordt tussen het woord “een” en de zinsnede ““onvoldoende” de zinsnede ““ondermaats” of” ingevoegd.

Art. 28. In artikel V.109 van dezelfde codex wordt het woord “gastprofessoren” vervangen door het woord “gastdocenten”.

Art. 29. Aan artikel V.110 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 16 juni 2017 en 4 mei 2018, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de volgende rechten mag het hogeschoolbestuur in afwijking van paragraaf 2 geen handelingen stellen die eenzijdig een einde maken aan de aanstelling van een personeelslid dat gebruik maakt van een van die rechten:

- 1° het recht op geboorteverlof vermeld in artikel 7/1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 2° het recht op ouderschapsverlof, vermeld in artikel 14 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 3° het recht op zorgverlof, vermeld in artikel 19 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 4° het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, vermeld in artikel V.116/6;
- 5° de rechten die uit de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie voortvloeien.

Het verbod, vermeld in het eerste lid, gaat in op de dag van de aanvraag van een van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1° en 3° tot en met 5°, of de geboorte van het kind bij ouderschapsverlof als vermeld in het eerste lid, 2°, en eindigt dertig dagen na de uiterste datum van de uitoefening van het recht.

Het hogeschoolbestuur deelt het personeelslid schriftelijk mee wat de redenen voor het ontslag zijn. Als de ingeroepen redenen niet vreemd zijn aan de uitoefening van het recht waarvan het personeelslid gebruik maakt of als er geen reden opgegeven is, betaalt het hogeschoolbestuur aan het personeelslid aanvullend op de opzegtermijn of –vergoeding een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden. De voormelde vergoeding mag bij het ontslag van een personeelslid dat gebruik maakt van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1°, 2° en 5°, niet samen genomen worden met andere vergoedingen die in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag zijn bepaald.

Elke handeling van het hogeschoolbestuur na afloop van de periode, vermeld in het tweede lid dat als doel heeft om de aanstelling te beëindigen waarvoor tijdens de periode, vermeld in het tweede lid, voorbereidingen zijn getroffen, wordt gelijkgesteld met een ontslag door het hogeschoolbestuur als vermeld in het eerste lid. Onder het voormelde treffen van enige voorbereiding wordt ook het nemen van de ontslagbeslissing begrepen.”.

Art. 30. In artikel V.111, §2, eerste lid, van dezelfde codex, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° het ontslag als gevolg van een evaluatie “onvoldoende””.

Art. 31. In deel 5, titel 2, hoofdstuk 1, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023, wordt een afdeling 8 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 8. Flexibele werkregelingen”.

Art. 32. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023, wordt aan afdeling 8, ingevoegd bij artikel A3, een artikel V.116/6 toegevoegd, dat luidt als volgt:

Art. V.116/6. §1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° familielid: één van de volgende personen:
 - a) de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
 - b) een bloedverwant tot in de tweede graad;
 - c) een aanverwant tot in de eerste graad;
 - d) een bloedverwant tot in de eerste graad van de partner die ten minste twaalf maand feitelijk samenwoont met het personeelslid;
- 2° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid;
- 3° gezinslid: elke persoon die met het personeelslid samenwoont;
- 4° langdurige pleegzorg: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven;

§2. Een personeelslid heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

- 1° te zorgen voor een kind:
 - a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
- 2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van twaalf jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1° en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling

uitgesteld is op voorstel van het universiteitsbestuur kan de voormelde voorwaarden van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§3. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 2, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het hogeschoolbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het hogeschoolbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4° het in paragraaf 2, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het hogeschoolbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§4. Het hogeschoolbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het hogeschoolbestuur aanvraag, vermeld in paragraaf 3, heeft ontvangen. Het hogeschoolbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het hogeschoolbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het hogeschoolbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het hogeschoolbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het hogeschoolbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 3, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het hogeschoolbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§5. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het hogeschoolbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het hogeschoolbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§6. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 33. In artikel V.118 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° worden tussen het woord "personeel" en de zinsnede ", ongeacht" de zinsnede "met een opdracht waarvan de omvang ten minste 10% van een voltijdse betrekking bedraagt" ingevoegd en worden de woorden "het volume van de opdracht" vervangen door de woorden "de financieringsbron";

2° punt 4° wordt opgeheven.

Art. 34. In artikel V.120 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden tussen het woord "in" en het woord "de" de woorden "de graduaatsopleidingen en" ingevoegd;

2° in paragraaf 1, vierde lid, en paragraaf 2, vijfde lid, worden tussen de woorden "zowel in" en het woord "de" de woorden "de graduaatsopleidingen en" ingevoegd.

Art. 35. In artikel V.121 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 3 juli 2020 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, wordt tussen de zinsnede "assistent," en de woorden "de doctor-assistent" de zinsnede "de praktijkassistent," ingevoegd.

2° in het tweede lid worden tussen de woorden "verleend in" en het woord "de" de woorden "de graduaatsopleidingen en" ingevoegd;

3° in het tweede lid wordt tussen het woord "De" en het woord "lectoren" de zinsnede "praktijklectoren, hoofdpraktijklectoren," ingevoegd ;

4° in het derde lid wordt de zinsnede ", de benoemde assistenten" opgeheven;

5° in het vierde lid worden tussen de woorden "zowel in" en het woord "de" de woorden "de graduaatsopleidingen en" ingevoegd.

Art. 36. In artikel V.122 van dezelfde codex wordt punt 2° opgeheven.

Art. 37. In artikel V.124 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden "Het assisterend personeel kan" vervangen door de woorden "Praktijkassistenten en werkleiders kunnen";

2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

"Praktijkassistenten in de studiegebieden Audiovisuele en Beeldende Kunst en Muziek en Podiumkunsten en aan de Hogere Zeevaartschool worden in hoofdzaak belast met praktijkgebonden onderwijs."

Art. 38. Artikel V.125 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V.125. Een assistent heeft het recht om ten minste de helft van de werktijd aan de voorbereiding van een doctoraatsproefschrift te besteden."

Art. 39. In artikel V.127, tweede lid, van dezelfde codex wordt het woord “assistenten” vervangen door het woord “praktijkassistenten”.

Art. 40. In artikel V.137 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan één academiejaar, als het personeelslid via een openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekanalen bekendgemaakt.”;

2° er wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist.”;

3° er wordt een paragraaf 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Gastdocenten kunnen zonder nieuwe vacature overgeheveld worden naar een betrekking van de personeelsformatie van het onderwijzend personeel met behoud van hun verworven salarisschaal en anciënniteit op voorwaarde dat:

- 1° zij geworven werden volgens de procedure die beantwoordt aan de in paragraaf 1 en paragraaf 2 bepaalde wervingseisen;
- 2° zij het minimaal vereiste bekwaamheidsbewijs hebben voor het ambt waarnaar ze overgeheveld worden of hiervan vrijgesteld zijn met toepassing van artikel V.149;
- 3° zij het ambt, anciënniteit en salarisschaal bezitten die zij zouden bekomen hebben indien de voorgaande diensten gepresteerd werden in het ambt waarnaar ze overgeheveld worden overeenkomstig de wettelijke, decretale en reglementaire bepalingen van toepassing op het onderwijzend personeel ten laste van de jaarlijkse werkingsuitkeringen.”.

Art. 41. In artikel V.139 van dezelfde codex wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 42. In artikel V.141 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de derde verlenging van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de derde verlenging van de termijn, vermeld in het eerste

lid, eenmalig voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”.

2° in paragraaf 1 wordt het derde lid opgeheven;

3° paragraaf 2 en paragraaf 3 worden opgeheven.

Art. 43. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 juli 2022, wordt een artikel V.141/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.141/1. Praktijkassistenten kunnen worden aangesteld of benoemd. Het aantal praktijkassistenten dat kan worden benoemd is beperkt tot ten hoogste 25% van het totale aantal assistenten en praktijkassistenten, uitgedrukt in voltijdse eenheden.

In afwijking van het eerste lid kan het hogeschoolbestuur een lid van het onderwijzend personeel benoemen in het ambt van praktijkassistent indien het personeelslid voldoet aan een van de hierna vermelde voorwaarden:

- 1° het personeelslid heeft de leeftijd van 55 jaar bereikt, vervult de voorwaarden voor vaste benoeming en is sinds 1 januari 1996 ononderbroken in dienst van de hogeschool als assistent of praktijkassistent;
- 2° het personeelslid heeft op 1 januari 2008 de leeftijd van 55 jaar bereikt en is op die datum gedurende ten minste 6 jaar ononderbroken in de hogeschool in het ambt van assistent aangesteld.

Als het personeelslid al een benoeming heeft in een andere hogeschool of een ander onderwijsniveau, kan het maar voor maximaal een voltijdse benoeming vastbenoemd zijn.”.

Art. 44. In artikel V.142 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent na de tweede termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid.”.

Art. 45. In artikel V.144, §1, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2015, worden tussen de zinsnede “groep 3” en de zinsnede “,zoals bedoeld” de woorden “en in het ambt van praktijkassistent” ingevoegd.

Art. 46. Artikel V.147 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.147. Het hogeschoolbestuur kan contractueel buiten de personeelsformatie gastdocenten tewerkstellen.

Gastdocenten met een opdracht van ten minste 50% van een voltijdse opdracht die bezoldigd worden met een salarisschaal, de daaraan verbonden

anciënniteitsopbouw, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage kunnen tewerkgesteld worden voor een periode van onbepaalde duur. Opeenvolgende tewerkstellingen voor een bepaalde duur zijn vanaf het derde jaar van onbepaalde duur.

Gastdocenten met een opdracht van minder dan 50% van een voltijdse opdracht, ongeacht hoe deze bezoldigd worden, kunnen tewerkgesteld worden voor een periode van onbepaalde duur. Opeenvolgende tewerkstellingen voor een bepaalde duur zijn vanaf het derde jaar van onbepaalde duur.

Gastdocenten met een opdracht van ten minste 50% van een voltijdse opdracht die bezoldigd worden met een bedrag worden tewerkgesteld voor een periode van maximum 5 jaar. Opeenvolgende tewerkstellingen mogen de totale duur van 5 jaren niet overschrijden.

In de opleidingen van een School of Arts bedraagt het tewerkstellingspercentage, vermeld in het tweede en het derde lid, 70% van een voltijdse opdracht. Met ingang van 2025 wordt het percentage van 70% gedurende 5 jaar lineair afgebouwd tot 50%. Het hogeschoolbestuur kan bij reglement, afgesloten met een protocol van akkoord, een ander afbouwschema vastleggen binnen dezelfde termijn van 5 jaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder opeenvolgende tewerkstellingen de tewerkstellingen begrepen die elkaar zonder onderbreking opvolgen of waarvan de onderbreking tussen twee tewerkstellingen kleiner is dan drie maanden.”.

Art. 47. Aan artikel V.148, van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 15 juni 2018, 5 april 2019 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, 3°, wordt tussen het woord “assistent” en het woord “en” de zinsnede “,praktijkassistent” ingevoegd;

2° in paragraaf 3, tweede lid, wordt tussen de woorden “de ambten van” en het woord “docent”, de zinsnede “assistent, praktijkassistent, werkleider,” ingevoegd.

Art. 48. Artikel V.150 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.150. Naast de voorwaarden, vermeld in artikel V.122, en de vereiste bekwaamheidsbewijzen, vermeld in artikel V.148, legt het hogeschoolbestuur voorafgaandelijk bij reglement de criteria met de inhoudelijke en de gedragscompetenties vast om het ambt van praktijklector, hoofdpraktijklector, lector, hoofdlector, docent, hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar toe te wijzen. Het hogeschoolbestuur maakt het voormelde reglement in de hogeschool bekend.”.

Art. 49. In artikel V.154 van dezelfde codex wordt het woord “gastprofessoren” vervangen door het woord “gastdocenten”.

Art. 50. Artikel V.159 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V.159. Een gastdocent kan ofwel bezoldigd worden met een bedrag ofwel met een salarisschaal. De bezoldiging van een gastdocent mag niet hoger zijn dan het salaris dat verbonden is aan het ambt van gewoon hoogleraar.

In afwijking van het eerste lid, wordt een gastdocent met een opdracht van ten minste 70% van een voltijdse opdracht in de opleidingen van een School of Arts uitsluitend met een salarisschaal bezoldigd. De gastdocent krijgt in dat salaris de daaraan verbonden anciënniteitsopbouw, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Met ingang van 2025 wordt het percentage van 70% gedurende 5 jaar lineair afgebouwd tot 50%. Het hogeschoolbestuur kan bij reglement, afgesloten met een protocol van akkoord, een ander afbouwschema vastleggen."

Art. 51. In artikel V.164, §1, van dezelfde codex, wordt tussen de zinsnede "hetzij assistent," en het woord "werkleider" de zinsnede "praktijkassistent," ingevoegd.

Art. 52. In artikel V.165 van dezelfde codex wordt het woord "gastprofessoren" vervangen door het woord "gastdocenten".

Art. 53. In artikel V.191 van dezelfde codex, wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

"§2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan een jaar, als het personeelslid via een openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekkanalen bekendgemaakt zijn.

De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist."

Art. 54. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 juli 2022, wordt een artikel V.192/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. V.192/1. Vanaf het derde opeenvolgende jaar zijn de aanstellingen in vacante betrekkingen, ook de aanstellingen via ambtswijziging, van onbepaalde duur.

Het hogeschoolbestuur beëindigt een aanstelling van onbepaalde duur conform artikel V.110. Als een aanstelling wordt beëindigd na een ambtswijziging als vermeld in artikel V.108 wordt om de opzeggingstermijn te berekenen alleen rekening gehouden met de periode van aanstelling na de ambtswijziging."

Art. 55. In artikel V.205, vierde lid, 3°, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 56. In artikel V.216 wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 57. §1.Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2024.

Artikel 22 heeft uitwerking heeft met ingang van 1 oktober 2013.

Artikel 34 en 35, 2° en 5° hebben uitwerking met ingang van 1 september 2019.

Artikel 23 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023.

Artikel 9, 18, 19, 31 en 32 treden in werking op de dag na de bekendmaking van dit decreet in het Belgisch Staatsblad.

§2. In afwijking van paragraaf 1 treden de artikelen 17, 21 en 25 voor de vastbenoemde personeelsleden van de universiteiten en hogescholen die voor 1 januari 2024 een eerste evaluatie met als eindconclusie “onvoldoende” hebben gekregen of waarvoor op 1 januari 2024 nog een evaluatieprocedure loopt die met een eindconclusie “onvoldoende” afgesloten wordt, pas in werking nadat deze personeelsleden opnieuw geëvalueerd worden en die nieuwe evaluatie definitief is geworden.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN



ADVIES

SCHRAPPINGSDECREET



Adviesvraag	Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs	
Adviesvrager	Ben Weyts - Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand	
Ontvangst adviesvraag	3 januari 2024	
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)	
Goedkeuring raad	15 januari 2024	
Contactpersoon	Mieke Valcke	mvalcke@serv.be

De heer Ben WEYTS
Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand
Kreupelenstraat 2
B-1000 Brussel

Schrappingsdecreet

Mijnheer de minister

De SERV heeft uw adviesvraag m.b.t. het voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs goed ontvangen.

De SERV ziet af van advisering omdat dit voorontwerp van decreet personeelsmaterie betreft, waarover de SERV niet adviseert.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Danny Van Assche
voorzitter

ADVIES VAN DE VLAAMSE ONDERWIJSRAAD

De heer Ben Weyts
viceminister-president van de Vlaamse Regering
Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand
Koolstraat 35
1000 Brussel

BIJLAGEN /
ONS KENMERK RHO-BUREAU RHO-COR-2324-001
CONTACT TINE.DEGRANDE@VLOR.BE/ 022271362

DATUM 15/01/2024

BETREFT adviesvraag voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

Mijnheer de minister

Op 3 januari 2024 ontving de Vlaamse Onderwijsraad de adviesvraag bij het voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs. Het decreet wil hogescholen en universiteiten meer mogelijkheden bieden om een wendbaar en weerbaar (personeels)beleid te voeren. Het voorontwerp van decreet werd op 31 maart 2023 voor de eerste keer en op 14 juli 2023 voor de tweede keer principieel goedgekeurd.

We betreuren dat we de adviesvraag nu pas hebben ontvangen, nadat de Raad van State aangaf dat er op grond van artikel 70 van het participatiedecreet advies moet worden gevraagd over elk voorontwerp van decreet over onderwijsaangelegenheden en dat het aan de Vlor is om de beslissing te maken om al dan niet op deze adviesvragen in te gaan. Om deze afweging zelf te kunnen te maken, had de Vlor graag voldoende tijd en ruimte gekregen. De vraag om een spoedadvies te geven wordt echter niet inhoudelijk gemotiveerd. Artikel 72 van het participatiedecreet voorziet standaard een termijn van dertig dagen na ontvangst van de adviesvraag. Enkel in geval van spoed die met redenen wordt omkleed, kan de termijn worden ingekort tot minimaal tien werkdagen. Deze aanpak honoreert onvoldoende een kwaliteitsvolle medezeggenschap en participatie.

Op dit moment is het voorbereidend traject voor dit voorontwerp van decreet al enige tijd achter de rug. Bovendien was het voorzien dat het decreet in werking zou treden vanaf 1 januari 2024. De timing van deze adviesvraag en de aard van het voorontwerp laten weinig tot geen ruimte om met strategische overwegingen en aanbevelingen van de Vlor aan de slag te gaan. De Vlor heeft dan ook beslist om geen advies te verlenen.

De Vlor is evenwel bereid om volgende adviesvragen over een gelijkaardig onderwerp opnieuw te onderzoeken binnen de contouren die het participatiedecreet biedt, en zo bij te dragen aan een kwaliteitsvol en gedragen beleid.

Met vriendelijke groeten



Leen Van Heurck
algemeen secretaris



Ann Verreth
voorzitter

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE



RAAD VAN STATE afdeling Wetgeving

advies 74.214/1
van 19 december 2023

over

een voorontwerp van decreet ‘tot actualisering en opheffing van
bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs’

Op 19 juli 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 4 september 2023,* een advies te verstrekken over een voorontwerp van decreet ‘tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs’.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 5 oktober 2023. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Tim CORTHAUT, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Ronald VAN CROMBRUGGE, adjunct-auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 19 december 2023.

*

* Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, *in fine*, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juli en 31 juli of wanneer hij verstrijkt tussen 15 juli en 15 augustus.

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2.1. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van decreet strekt ertoe om de rechtspositieregeling van het personeel van de universiteiten en de hogescholen in de Codex Hoger Onderwijs te actualiseren. Daartoe worden verschillende, uiteenlopende wijzigingen aangebracht in hoofdzakelijk Deel V van de Codex Hoger Onderwijs.

2.2.1. Het voorontwerp van decreet voorziet onder meer in een hervorming van het statuut van gastprofessor zowel aan de universiteiten als aan de hogescholen (artikelen 2, 3, 7, 28, 33, 40, 46, 49, 50 en 52), en het statuut van praktijkassistent aan de hogescholen (artikelen 35, 37, 38, 39, 42, 43, 45, 47, en 51). Het voorontwerp regelt voorts de anciënniteitsvoorwaarden voor de toewijzing van bepaalde ambten (artikelen 36, 41 en 48), en voorziet in een nieuwe regeling voor de evaluatie en remediëring van de personeelsleden van zowel de universiteiten als de hogescholen (artikelen 16, 17, 20, 21, 24, 25, 26, 27 en 30) en in een uitbreiding van de omstandigheden waarin assistenten, zowel aan de universiteiten als aan de hogescholen, recht hebben op de eenmalige verlenging van hun mandaat met één jaar wegens langdurige afwezigheid (artikelen 14, 15, 42 en 44).

2.2.2. Een aantal bepalingen van het voorontwerp beogen sommige richtlijnbepalingen geheel of gedeeltelijk om te zetten voor het hoger onderwijs. De artikelen 9, 18, 31 en 32 bepalen de voorwaarden waaronder personeelsleden van het hoger onderwijs een flexibele werkregeling kunnen aanvragen en beogen de omzetting van artikel 9 van de richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 ‘betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers’. Artikel 19 stelt een nieuwe regeling vast voor de stage/proefperiode met het oog op een vaste benoeming voor de leden van het administratief en technisch personeel van de universiteiten (hierna: ATP) en strekt tot omzetting van artikel 8 van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 ‘betreffende transparantie en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie’. Artikel 29 ten slotte, voorziet in een bijkomende ontslagbescherming van aangestelde personeelsleden aan de hogescholen die de volgende rechten hebben uitgeoefend: het recht op een geboorteverlof, op ouderschapsverlof, op zorgverlof, op het aanvragen van een flexibele werkregeling en de rechten die voortvloeien uit richtlijn 2019/1152. Die bepaling strekt tot omzetting voor het hoger onderwijs van zowel artikel 12 van richtlijn 2019/1158 als artikel 18 van richtlijn 2019/1152.

¹ Aangezien het om een voorontwerp van decreet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

VORMVEREISTEN

3.1. Overeenkomstig artikel 70 van het decreet van 2 april 2004 ‘betreffende participatie op school en de Vlaamse Onderwijsraad’ (hierna: participatiedecreet) is de Vlaamse Regering verplicht het advies te vragen aan de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) over onder meer “voorontwerpen van decreet over aangelegenheden bedoeld in artikel 24, § 5, van de Grondwet, met uitzondering van de decreten houdende bekrachtiging van eindtermen, decretale specifieke eindtermen en ontwikkelingsdoelen, de decreten houdende bekrachtiging van beroepsprofielen van de leraren en de decreten die jaarlijks de begroting regelen”.

3.2. Uit het dossier blijkt niet dat het ontworpen decreet voor advies is voorgelegd aan de VLOR. Gevraagd waarom het voorontwerp van decreet niet werd voorgelegd aan de VLOR, antwoordde de gemachtigde:

“Het voorontwerp van decreet heeft alleen betrekking op de arbeidsvoorwaarden in het hoger onderwijs. Artikel 73, tweede lid, van het decreet van 2 april 2004 betreffende participatie op school en de Vlaamse Onderwijsraad bepaalt dat het advies van de VLOR geen betrekking heeft op de arbeidsvoorwaarden waarover de syndicale organen zich uitspreken. In zijn antwoord op de adviesaanvraag bij het voorontwerp van bijzonder decreet tot wijziging van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen wat betreft de delegatie door de raad van bestuur heeft de VLOR om die reden beslist af te zien van het uitbrengen van een advies. Omdat de VLOR overduidelijk niet bevoegd is om over het voorliggende decreet advies uit te brengen, heeft de Vlaamse Overheid beslist hierover geen advies aan te vragen. Hierbij kan vermeld worden dat de bepalingen uit het voorliggende decreet binnen het VOC hoger onderwijs uitvoerig besproken zijn met de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties en de besturen van de universiteiten en hogescholen.”

3.3.1. Met deze zienswijze kan niet worden ingestemd.

3.3.2. Artikel 24, § 5, van de Grondwet bepaalt dat “[d]e inrichting, erkenning of subsidiëring van het onderwijs door de gemeenschap wordt geregeld door de wet of het decreet”. Overeenkomstig de vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof heeft deze bepaling een algemene draagwijdte. Zij maakt, aldus het Grondwettelijk Hof, “geen enkel onderscheid en bevat geen enkele beperking met betrekking tot de draagwijdte van het begrip ‘inrichting’ wat betekent dat elke hervorming betreffende de inrichting van het onderwijs, ongeacht het doel ervan, zelfs indien zij in de tijd beperkt is, slechts bij decreet kan worden geregeld”.²

Uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof,³ alsook uit de vaste adviespraktijk van de Raad van State, afdeling Wetgeving,⁴ blijkt bovendien dat de begrippen “inrichting” en

² GwH 17 februari 1999, nr. 19/99, B.6.2; GwH 15 maart 2011, nr. 40/2011, B.6.4.

³ GwH 4 april 1995, nr. 30/95; GwH 17 december 1997, nr. 80/97; GwH 17 februari 1999, nr. 19/99; GwH 29 maart 2000, nr. 34/2000.

⁴ Adv. RvS 19.871/2 van 7 mei 1990, over een voorontwerp van decreet van de Regering van de Franse Gemeenschap ‘portant des mesures de type statutaire pour les personnels de l’enseignement et des C.P.M.S.’; adv. RvS, 20.025/2 van 2 juli 1990, over een voorontwerp van decreet van de Regering van de Franse Gemeenschap ‘portant organisation des établissements de l’enseignement organisé par la Communauté française et instaurant la participation des membres de la communauté éducative’; adv. RvS 53.145/1 van 2 mei 2013, over een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Regering ‘betreffende de versterking van het hoger beroepsonderwijs in Vlaanderen’.

“subsidiering” van het onderwijs in ieder geval betrekking hebben op het vaststellen van de rechtspositieregeling en de evaluatie van het onderwijzend personeel.

Uit het bovenstaande volgt dat het voorontwerp van decreet aangelegenheden regelt die vallen onder het toepassingsgebied van artikel 24, § 5, van de Grondwet, zodat overeenkomstig artikel 70 van het participatiedecreet het voorafgaand advies van de VLOR is vereist.

3.3.3. Weliswaar stelt artikel 73, tweede lid, van het participatiedecreet, zoals de gemachtigde terecht opmerkt, dat het advies van de VLOR “geen betrekking [heeft] op de arbeidsvoorwaarden waarover de syndicale organen zich uitspreken”. Dat neemt evenwel niet weg dat krachtens artikel 70 van het participatiedecreet een voorontwerp van decreet principieel voor advies aan de VLOR moet worden voorgelegd. Artikel 73, eerste lid, van het participatiedecreet bepaalt immers uitdrukkelijk dat “[w]anneer een ontwerpbeslissing betrekking heeft op de aangelegenheden bedoeld in artikel 70, eerste lid, 1°, [dit zijn de voorontwerpen van decreet over aangelegenheden bedoeld in artikel 24, § 5, van de Grondwet], (...) deze *eerst* aan de VLOR ter advisering [wordt] voorgelegd”. Artikel 73, derde lid, van het participatiedecreet stelt bovendien uitdrukkelijk dat “[v]oor het hoger onderwijs (...) een ontwerpbeslissing *na het advies van de VLOR* [wordt] voorgelegd aan het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs”. Het is dus de VLOR, aan wie het voorontwerp van decreet eerst moet worden voorgelegd, die overeenkomstig artikel 73, tweede lid, van het participatiedecreet zelf dient na te gaan of over een voorontwerp of onderdelen ervan een advies wordt of kan worden gegeven. Hierbij moet de VLOR zich enkel ervan onthouden advies uit te brengen over aspecten die betrekking hebben “op de arbeidsvoorwaarden waarover de syndicale organen zich uitspreken”⁵, met andere woorden over de aspecten die krachtens artikel V.233 van de Codex Hoger Onderwijs tot de bevoegdheid van het Vlaams onderhandelingscomité behoren⁶. Het komt niet aan de stellers van het voorontwerp toe om een voorafname te doen op de beslissing die de VLOR op dit vlak zal nemen. Het voorontwerp van decreet moet dan ook alsnog aan de VLOR worden voorgelegd voor advies.

3.4. Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van inwinnen van de voornoemde adviezen nog wijzigingen zou ondergaan,⁷ moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

⁵ Uit de memorie van toelichting bij het ontwerp dat heeft geleid tot het participatiedecreet blijkt dat de betrokken bepaling tot doel had te beletten dat de VLOR zich zou uitspreken “over de personeelseffecten van de maatregel” (*Parl.St.* VI.Parl. 2003-04, nr. 1955/1, 18 en 35).

⁶ Krachtens artikel V.233 van de Codex Hoger Onderwijs onderhandelt het Vlaams Onderhandelingscomité bij uitsluiting van enig ander orgaan over de voorontwerpen van decreet met betrekking tot:

“1° de grondregelen van de rechtspositieregeling van het personeel. Deze regelen betreffen de wezenskenmerken van:
a) de administratieve rechtspositieregeling;
b) de geldelijke rechtspositieregeling;
c) de regeling van de collectieve arbeidsverhoudingen in het hoger onderwijs;
2° onderwijsorganisatorische maatregelen met een rechtstreeks effect op de arbeidsduur of de organisatie van het werk.
(...)”.

⁷ Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

ALGEMENE OPMERKINGEN

Overeenstemming met het EU-recht

4. Minstens de artikelen 9, 18, 19, 29 en 32 van het voorontwerp van decreet vormen een gedeeltelijke omzetting van in elk geval richtlijn 2019/1158 en/of richtlijn 2019/1152. Krachtens de artikelen 21.2 van richtlijn 2019/1152 en 20.3 van richtlijn 2019/1158 dienen de lidstaten wanneer zij maatregelen vaststellen tot omzetting van de betrokken richtlijn, er voor te zorgen dat “in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn [wordt] verwezen.”

Het verdient dan ook aanbeveling om in de verschillende onderdelen van de Codex Hoger onderwijs die worden gewijzigd met het oog op de omzetting van de richtlijnen een artikel in te voegen waarin uitdrukkelijk wordt gesteld dat de betrokken bepalingen of de bepalingen van dat onderdeel de gedeeltelijke omzetting beogen van de betrokken richtlijnen, overeenkomstig de beginselen inzake wetgevingstechniek.⁸

5.1. Het ontworpen artikel V.55 van de Codex Hoger Onderwijs zoals vervangen door artikel 19 van het voorontwerp, regelt de stage bij de aanwerving van leden van het ATP van de universiteiten, die als een proeftijd kan worden beschouwd in de zin van artikel 8 van richtlijn 2019/1152. Laatstgenoemde bepaling luidt als volgt:

“1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien voor de arbeidsrelatie een proeftijd geldt krachtens het nationale recht of praktijk, die periode maximaal zes maanden bedraagt.

2. In het geval van een arbeidsrelatie voor bepaalde tijd zorgen de lidstaten ervoor dat de duur van die proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk. Bij verlenging van een overeenkomst voor dezelfde functie en taken geldt geen nieuwe proeftijd voor de arbeidsrelatie

3. De lidstaten kunnen bij wijze van uitzondering voorzien in een langere proeftijd wanneer dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk of wanneer dat in het belang van de werknemer is. Wanneer de werknemer tijdens de proeftijd afwezig is geweest, kunnen de lidstaten bepalen dat de proeftijd overeenkomstig mag worden verlengd, in verhouding tot de duur van de afwezigheid.”

5.2.1. Overeenkomstig artikel 8.1 van richtlijn 2019/1152 stelt het ontworpen artikel V.55, § 1, eerste lid, dat de stage zes maanden bedraagt.

5.2.2. Het ontworpen artikel V.55, § 1, tweede lid, van de Codex, bepaalt dat de stageperiode, in afwijking van de algemene regel, twaalf maanden bedraagt “voor de functies waarvoor dit vooraf objectief werd gemotiveerd op basis van de functie-inhoud” mits over deze functies voorafgaandelijk een akkoord wordt bereikt in het centraal onderhandelingscomité van de betrokken universiteit. In de memorie van toelichting wordt gepreciseerd om welke functies het kan gaan:

⁸ *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, Raad van State, 2008, aanbeveling 94 en formule F 4-1-2-3, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be)* (hierna: *Handleiding*). Omzendbrief VR 2019/4 ‘betreffende de Wetgevingstechniek’, aanwijzing 148, 3°.

“Daarnaast wordt ook voorzien in de mogelijkheid van een stageperiode van 12 maanden, die eveneens mits deugdelijke motivering kan worden verlengd met maximum 6 maanden. Conform het bepaalde in artikel 8 van de voormelde Europese richtlijn is deze mogelijkheid voorbehouden voor specifieke functies die dit verantwoorden – bijvoorbeeld functies waarbij de medewerker alle fasen van het academiejaar doorlopen moet hebben om de hoofdtak volledig te leren kennen (bijvoorbeeld onderwijsbegeleider, verantwoordelijke financiële jaarrekening) of een functie waarbij medewerkers doorgaans een grotere, langere leercurve nodig hebben om de verwachte taakinhoud of verantwoordelijkheden op te nemen. Dergelijke functies waarvoor een langere stageperiode is aangewezen, worden door de universiteit via een akkoord in het eigen centraal onderhandelingscomité vastgelegd.”

Door enerzijds de langere stageperiode uitdrukkelijk te linken aan de functie-inhoud en anderzijds te waarborgen dat die functies in het algemeen en vooraf zijn vastgelegd door het universiteitsbestuur, mag aangenomen worden dat de decreetgever voldoende de gevallen heeft bepaald waarin de langere stageperiode “gerechtvaardigd is door de aard van het werk” in de zin van artikel 8.3 van richtlijn 2019/1152.

5.2.3. Het derde lid van het ontworpen artikel V.55, § 1, voorziet daar bovenop in de mogelijkheid voor de werkgever (lees: het universiteitsbestuur) om de termijn van de stage te verlengen met een eenmalige termijn van maximum zes maanden. Bijgevolg bestaat de mogelijkheid dat een personeelslid ingeval van verlenging een stageperiode van, naargelang het geval, twaalf of achttien maanden dient te doorlopen.

Over de redenen die een verlenging van de stageperiode kunnen rechtvaardigen wordt in de memorie van toelichting het volgende gepreciseerd:

“De redenen waarom het aangewezen kan zijn om de initiële stageperiode te verlengen, kunnen divers zijn, maar moeten objectiveerbaar zijn en in overeenstemming met artikel 8 van de voormelde Europese richtlijn. Zo kunnen er bijvoorbeeld ernstige maar remedieerbare tekortkomingen zijn ten opzichte van de functieverwachtingen, of kunnen meerdere en/of langdurige afwezigheden van de medewerker tijdens de stageperiode ertoe leiden dat het moeilijk is om op het einde van de oorspronkelijke stageperiode al voldoende zicht te hebben op diens prestaties en functioneren.”

Weliswaar lijken de in de memorie van toelichting aangehaalde redenen in overeenstemming te zijn met artikel 8 van richtlijn 2019/1152, aangezien de verlenging van de stageperiode in dergelijk geval in het belang van de werknemer is. De tekst van het ontworpen artikel V.55, § 1, derde lid, van de Codex Hoger Onderwijs waarborgt evenwel op geen enkele wijze dat de mogelijkheid tot verlenging tot dergelijke situaties beperkt blijft. De enige beperkingen zijn van procedurele aard (motivering, voorafgaande informatie en hoorrecht), maar voor het overige beslist het universiteitsbestuur zelfstandig in welke gevallen de stageperiode wordt verlengd. Dat laatste werd ook door de gemachtigde bevestigd:

“De concrete verantwoording voor een langere stagetermijn behoort tot de verantwoordelijkheid van de universiteiten zelf.”

Bijgevolg knelt het ontworpen artikel V.55, § 1, derde lid, met artikel 8.3 van richtlijn 2019/1152. Om in overeenstemming te zijn met die bepaling dienen de redenen waarom een eenmalige verlenging mogelijk is en die zijn ingegeven “door de aard van het werk of wanneer

dat in het belang van de werknemer [is]” in de tekst zelf van het ontworpen artikel V.55, § 1, derde lid, te worden vastgelegd. Dat in de memorie van toelichting wordt vermeld dat de door de universiteitsbesturen ingeroepen redenen “objectieverbaar [moeten] zijn en in overeenstemming met artikel 8 van de voormelde Europese richtlijn” volstaat niet, aangezien artikel 8.3 uitdrukkelijk aan de lidstaten zelf oplegt om die bepaling in het interne recht om te zetten.

6.1. De artikelen 9, 18, en 32 van het voorontwerp van decreet beogen de omzetting van artikel 9 van richtlijn 2019/1158 respectievelijk voor het academisch personeel van de universiteiten, voor het administratief en technisch personeel van de universiteiten en voor de personeelsleden van de hogescholen. Artikel 9 van richtlijn 2019/1158 luidt als volgt:

“1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.

2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek en elk uitstel van dergelijke regelingen.

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om vóór het eind van de overeengekomen periode het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. De werkgever beoordeelt en reageert op de verzoeken om een vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijk werkpatroon, rekening houdend met behoeften van zowel werkgevers als werknemer.

4. De lidstaten kunnen het recht te verzoeken om flexibele werkregelingen afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. Ingeval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, in de zin van Richtlijn 1999/70/EG, bij de werkgever, wordt de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.”

6.2.1. In de artikelen 9, 18, en 32 van het voorontwerp wordt de duur van de flexibele werkregeling telkens beperkt tot één jaar. Met verwijzing naar advies 71.471/1 van 17 juni 2022 merkte de Raad van State, afdeling Wetgeving, over een gelijkaardige regeling voor de andere onderwijsniveaus, het volgende op:

“8.3. De duur van de flexibele werkregeling wordt beperkt tot één jaar. In advies 71.471/1 van 17 juni 2022 merkte de Raad van State, afdeling Wetgeving, over een gelijkaardige regeling reeds op:

‘8. Artikel 19 beperkt de termijn gedurende dewelke een werknemer het recht heeft voor een aaneengesloten periode een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden tot twaalf maanden. Deze beperking kadert binnen de omzetting van artikel 9 van de richtlijn. Artikel 9, lid 1, in fine, van de richtlijn bepaalt:

‘De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.’

Gevraagd waarom het beperken van de duur van een flexibele regeling tot een aaneengesloten periode van 12 maanden kan worden beschouwd als ‘een redelijke beperking’ overeenkomstig artikel 9, lid 1, van de richtlijn, antwoordde de gemachtigde:

‘Op deze manier wordt een evenwicht tussen de belangen en behoeften van de werknemer en werkgever nagestreefd – hetgeen ook duidelijk naar voren komt in de consideransen 35 en 36 van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Dit laat de werknemer nl. toe om gedurende een voldoende stabiele periode een aanpassing te vragen van zijn werkpatroon, zonder dat de werkgever zich steeds moet engageren om zijn arbeidsorganisatie voor een langere periode aan te passen.

De Richtlijn (EU) 2019/1158 zelf bevat geen verdere specificaties m.b.t. de notie redelijk beperking. Een aanvraag voor een duur van max. 12 aaneengesloten [maanden] laat o.i. evenwel toe dat het door de Richtlijn beoogde doel wordt bereikt. Een langere periode zou in de praktijk een belemmering kunnen vormen.

Merk overigens op dat slechts de duur van de aanvraag door de werknemer wordt begrensd. Dit neemt evenwel niet weg dat de partijen vervolgens een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden kunnen overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden, zonder dat daarbij in een maximum is voorzien (art. 21, § 3, van het ontwerp). In navolging van een aanvraag van de werknemer om een flexibele werkregeling te bekomen (voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden), kunnen de partijen vervolgens dus ook een flexibele werkregeling voor onbepaalde tijd overeenkomen. ’

Er kan worden aangenomen dat het beperken van de maximumduur tot 12 maanden niet strijdig is met de richtlijn. Het verdient evenwel aanbeveling duidelijk in de memorie van toelichting aan te geven waarom deze maximumtermijn toelaat dat het door de richtlijn beoogde doel wordt bereikt en waarom een langere periode in de praktijk een belemmering zou kunnen vormen.’⁹

Eenzelfde opmerking geldt ten aanzien van de voorgestelde regeling. Het verdient aanbeveling om in de parlementaire bespreking duidelijk aan te geven waarom deze maximumtermijn toelaat dat het door de richtlijn beoogde doel wordt bereikt, en waarom een langere periode in de praktijk een belemmering zou kunnen vormen.’¹⁰

Eenzelfde opmerking kan ook worden gemaakt bij de artikelen 9, 18, en 32 van het voorontwerp. Het verdient derhalve aanbeveling om in de memorie van toelichting duidelijk aan te geven waarom deze maximumtermijn toelaat dat het door de richtlijn beoogde doel wordt bereikt, en waarom een langere periode in de praktijk een belemmering zou kunnen vormen.

⁹ Voetnoot 16 van het advies: Adv.RvS 71.471/1 van 17 juni 2022 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 7 oktober 2022 ‘tot gedeeltelijke omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven’, *Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-2808/1, opmerking 8.

¹⁰ Adv.RvS 73.861/1 van 27 juni 2023, over een voorstel dat heeft geleid tot het decreet van 14 juli 2023 ‘tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt’, *Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1733/1, opmerking 8.3.

6.2.2. Artikel 9.3 van richtlijn 2019/1158 bepaalt dat de werknemers aan het eind van de overeengekomen periode van flexibele werkonderbreking het recht hebben om het “oorspronkelijke” werkpatroon te hervatten. De bij de artikelen 9, 18 en 32 ontworpen artikelen V.9/1, § 6, V.50/1, § 6, en V.116/6, § 6, van de Codex Hoger Onderwijs bepalen evenwel dat de personeelsleden het recht hebben om na afloop van de flexibele werkregeling het “gangbare” werkpatroon te hervatten.

Die terminologische afwijking van de richtlijn is niet toevallig. In de memorie van toelichting wordt dienaangaande immers het volgende gepreciseerd:

“Aangezien het werkpatroon jaar na jaar kan veranderen omwille van de organisatie van het onderwijs, onderzoek en dienstverlening, is het niet mogelijk te garanderen dat het personeelslid na afloop van de flexibele werkregeling exact hetzelfde werkpatroon als voordien zal kunnen hervatten.”

Die verantwoording overtuigt niet. In de eerste plaats blijkt noch uit de tekst van artikel 9.3 van richtlijn 2019/1158, noch uit de overwegingen bij dezelfde richtlijn dat de lidstaten de mogelijkheid hebben om het recht op hervatting van het oorspronkelijke werkpatroon te moduleren of af te zwakken. Bovendien lijkt door slechts een recht op hervatting van het “gangbare” werkpatroon te waarborgen een onverantwoord verschil in behandeling te ontstaan met het personeel van de andere onderwijsniveaus, aangezien ook in die onderwijsniveaus de organisatie van het onderwijs jaar na jaar verandert en de artikelen 12^{quaterdecies} van het decreet rechtspositie personeel gemeenschapsonderwijs en 17^{terdecies} van het decreet rechtspositie personeel gesubsidieerd onderwijs wel degelijk het recht op hervatting van het “oorspronkelijke” werkpatroon waarborgen.

7.1. Artikel 12.1 van richtlijn 2019/1158 stelt dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te verbieden dat werknemers die gebruik hebben gemaakt van het in artikel 9 bedoelde recht om om flexibele werkregelingen te verzoeken, op grond daarvan worden ontslagen of dat hun ontslag op grond daarvan wordt voorbereid. Artikel 18.1 van richtlijn 2019/1152 bevat een gelijkaardige bepaling voor werknemers die gebruik hebben gemaakt van de rechten vastgesteld in richtlijn 2019/1152. Enkel voor het zgn. tijdelijk personeel van de hogescholen wordt voorzien in een dergelijke ontslagbescherming (artikel 29 van het voorontwerp). In de memorie van toelichting wordt enkel aangegeven waarom het voorontwerp voor het vast benoemd personeel van de hogescholen geen gelijkaardige regeling bevat:

“Het is niet nodig een gelijkaardige ontslagbescherming in te voeren voor benoemde personeelsleden omdat de ontslagmogelijkheden daarvoor nu al beperkt zijn tot negatieve evaluaties, tucht, onverenigbaarheden en dringende redenen.”

Voor het ontbreken van een gelijkaardige ontslagbescherming voor het personeel van de universiteiten wordt in de memorie van toelichting geen enkele verantwoording gegeven.

In het ontwerp dat het recht op een flexibele werkregeling voor het personeel van de overige onderwijsniveaus regelde, ontbrak tevens een bepaling inzake ontslagbescherming wat toen door de gemachtigde werd verantwoord door de strikte ontslagregeling die op die niveaus van toepassing was. Op dit punt maakte de afdeling Wetgeving evenwel het volgende voorbehoud:

“Ook al zijn de ontslagmogelijkheden vrij strikt geregeld, waardoor zich volgens de gemachtigde geen probleem stelt, rijst niettemin de vraag of bij de gevallen waarin aan de

tewerkstelling in het onderwijs een einde kan worden gemaakt, voldoende waarborgen aanwezig zijn dat het gebruik van het recht om flexibele werkregelingen te verzoeken hierbij geen beslissende invloed zou kunnen hebben. Zo zal een verzoek om een flexibele werkregeling bijvoorbeeld geen rol mogen spelen in het kader van de evaluatie ter ondersteuning van de eindconclusie onvoldoende aangezien (opeenvolgende) evaluaties onvoldoende kunnen leiden tot ontslag.

De indieners van het voorstel worden verzocht de voorgestelde regeling vanuit dit oogpunt nog aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen.”¹¹

Mogelijk gaan de stellers van het voorontwerp er ook van uit dat de normale ontslagregeling voor de personeelsleden en hogescholen voldoende waarborgen biedt inzake ontslagbescherming. Net zoals bij de andere onderwijsniveaus, kan de Raad van State niet anders dan er op te wijzen dat het aanbeveling verdient om bijkomend te onderzoeken of de bestaande ontslagregels wel in overeenstemming zijn met de Europeesrechtelijke bepalingen inzake ontslagbescherming zowel bij het uitoefenen van het recht op een flexibele werkregeling als bij het uitoefenen van de rechten voortvloeiend uit richtlijn 2019/1152. Indien geen bijkomende regeling nodig worden geacht, wordt in de memorie van toelichting best verduidelijkt welke bestaande bepalingen de volle werking van de richtlijn garanderen.

7.2. Het bij artikel 29 ontworpen artikel V.110, § 3, 5°, van de Codex Hoger Onderwijs bepaalt in het kader van de ontslagbescherming van tijdelijke personeelsleden in de hogescholen dat het hogeschoolbestuur geen handelingen mag stellen die eenzijdig een einde maken aan de aanstelling van een tijdelijk personeelslid dat gebruik maakt van “de rechten die uit [richtlijn 2019/1152] voortvloeien”. Aldus wordt beoogd, althans voor de betrokken personeelscategorie, artikel 18.1 van richtlijn 2019/1152 om te zetten, dat de lidstaten oplegt om in een ontslagbescherming te voorzien voor werknemers die “gebruik hebben gemaakt van de rechten vastgesteld in deze richtlijn”.

Gevraagd waarom verwezen wordt naar “de rechten vastgesteld in deze richtlijn” en niet naar internrechtelijke regels, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“Artikel 18, eerste lid van de richtlijn 2019/1152 bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om het ontslag of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag van werknemers op grond dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten vastgesteld in deze richtlijn, te verbieden. In tegenstelling tot de andere gevallen in artikel 29 is het bij de richtlijn 2019/1152 moeilijk om op een duidelijke manier te verwijzen naar internrechtelijke regels waarin de rechten uit deze richtlijn omgezet zijn. Vandaar dat er gekozen is voor een algemene verwijzing die volledig is in plaats van voor een specifieke verwijzing waarin mogelijk hiaten zitten.”

Hoewel voor deze redenering begrip opgebracht kan worden, dient er bij de gevolgde werkwijze toch een voorbehoud te worden gemaakt. Een omzetting van richtlijnbevestigingen door verwijzing ernaar wordt in beginsel door de Raad van State afgeraden, omdat ze geen effectieve omzetting van die bepalingen in het interne recht waarborgt.¹² Het Hof van Justitie is weliswaar van oordeel dat de omzetting in het interne recht niet noodzakelijkerwijs

¹¹ Adv.RvS 73.861/1 van 27 juni 2023, over een voorstel dat heeft geleid tot het decreet van 14 juli 2023 ‘tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt’, *Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1733/1, opmerking 8.5.

¹² Zie daaromtrent *Handleiding*, nr. 183.

vereist dat de bepalingen ervan formeel en letterlijk in een uitdrukkelijke, specifieke wettelijke bepaling worden overgenomen en dat een algemene juridische context daartoe voldoende kan zijn, wanneer deze daadwerkelijk de volledige toepassing van de richtlijn op voldoende bepaalde en duidelijke wijze verzekert.¹³

De techniek van omzetting door verwijzing is in elk geval uit den boze wanneer de richtlijnbevestigingen waarnaar wordt verwezen, facultatief zijn of nog een beoordelingsruimte laten aan de lidstaten.¹⁴ Het Hof van Justitie is ook van oordeel dat “de bepalingen van een richtlijn moeten worden uitgevoerd met een onbetwistbare dwingende kracht en met de specificiteit, nauwkeurigheid en duidelijkheid die nodig zijn om te voldoen aan het vereiste van rechtszekerheid”.¹⁵ Volgens het Hof vereisen “[z]owel het rechtszekerheidsbeginsel als de noodzaak om de volledige toepassing van richtlijnen rechtens en niet alleen feitelijk te waarborgen, (...) dat de lidstaten de voorschriften van de betrokken richtlijn overnemen in een duidelijk, nauwkeurig en transparant rechtskader dat voorziet in bindende wettelijke bepalingen op het gebied waarop zij betrekking heeft”.¹⁶

Weliswaar wordt in de memorie van toelichting gepreciseerd dat de bepaling betrekking heeft op “de rechten die voortvloeien uit *hoofdstuk 3* uit de richtlijn 2019/1152 over minimumvereisten inzake arbeidsvoorwaarden”, maar die meer nauwkeurige omschrijving van de rechten blijkt niet uit de tekst zelf van de ontworpen bepaling. Een beperking tot de rechten uit hoofdstuk 3 heeft trouwens ook geen zin aangezien artikel 21.1 van richtlijn 2019/1152 een ontslagbescherming vereist voor alle rechten die in die richtlijn zijn omschreven. Bovendien moet worden vastgesteld dat richtlijn 2019/1152 in haar geheel formeel slechts een beperkt aantal rechten voor werknemers als principe formuleert waarbij telkens aan de lidstaten wordt opgedragen om die rechten te waarborgen. Daarnaast worden de lidstaten opgedragen een aantal verplichtingen voor de werkgever te bepalen (die dan onrechtstreeks rechten zullen creëren voor de werknemers) en wordt aan de lidstaten zelf een aantal verplichtingen opgelegd. Uit de richtlijn zelf blijkt derhalve niet duidelijk welke rechten precies zijn gewaarborgd.

Krachtens artikel 21.1 van richtlijn 2019/1152 staat het aan de lidstaten zelf om de verschillende rechten die in de richtlijn zijn geregeld uitdrukkelijk te waarborgen en nader uit te werken. Door enkel naar de onduidelijk omschreven “rechten die uit [richtlijn 2019/1152] voortvloeien” te verwijzen, is derhalve niet duidelijk op welke rechten het ontworpen artikel V.110, § 3, 5°, precies betrekking heeft. Bovendien erkent de gemachtigde zelf dat het moeilijk is om op een duidelijke manier te verwijzen naar internrechtelijke regels waarin de rechten uit deze richtlijn omgezet zijn. De conclusie is dan ook dat het voor de rechtzoekende onmogelijk is om precies te bepalen in welke gevallen hij een beroep kan doen op de ontslagbescherming. Er kan dus worden

¹³ HvJ 20 maart 1997, C-96/95, *Commissie t. Duitsland*, ECLI:EU:C:1997:165, punten 35-41; HvJ 30 juni 2016, C-648/13, *Commissie t. Polen*, ECLI:EU:C:2016:490, punt 73-88; HvJ 22 februari 2018, C-336/16, *Commissie t. Polen*, ECLI:EU:C:2018:94, punt 120; J. VAN NIEUWENHOVE, “Omzetting van richtlijnen door verwijzing”, *TVW* 2021, afl. 2, 154-156.

¹⁴ Zie bijv. adv.RvS 70.880/1 van 31 januari 2022, over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 19 juni 2022 ‘houdende diverse bepalingen inzake de detachering van bestuurders in de sector van het wegvervoer’, *Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-2687/001, opmerking 6.

¹⁵ HvJ 30 juni 2016, C-648/13, *Commissie t. Polen*, ECLI:EU:C:2016:490, punt 78.

¹⁶ HvJ 14 januari 2010, C-343/08, *Commissie t. Tsjechië*, ECLI:EU:C:2010:14, punt 40.

betwijfeld dat het ontworpen artikel V.110, § 3, 5°, voldoende duidelijk en nauwkeurig is geformuleerd zodat voldaan is aan de vereiste van rechtszekerheid en derhalve dat die bepaling artikel 18.1 van richtlijn 2019/1152 op een correcte wijze omzet.

In geen geval kan de loutere verwijzing in het ontworpen artikel V.110, § 3, 5°, naar “de rechten die uit [richtlijn 2019/1152] voortvloeien”, worden beschouwd als een afdoende omzetting van het geheel van rechten die voortvloeien uit richtlijn 2019/1152. Aangezien de Vlaamse Gemeenschap voor alle personeelscategorieën bevoegd is om die richtlijn om te zetten, zal de Vlaamse Regering desgevraagd voor elk van de rechten bedoeld in richtlijn 2019/1152 een toepasselijk equivalent in de Vlaamse regelgeving moeten kunnen aanwijzen die de betrokken richtlijnbeoordelingen omzet.

8. In artikel 20.1 van richtlijn 2019/1158 wordt bepaald dat de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking doen treden om op uiterlijk 2 augustus 2022 aan de richtlijn te voldoen en dat zij de Europese Commissie daarvan onverwijld in kennis stellen. Overeenkomstig artikel 20.4, van laatstgenoemde richtlijn dienen de lidstaten aan de Europese Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee te delen die zij op het onder de richtlijn vallende gebied vaststellen. De artikelen 21.1 en 21.3 van richtlijn 2019/1152 bevatten gelijkaardige bepalingen voor wat de omzetting van richtlijn 2019/1152 betreft.

De Raad van State, afdeling Wetgeving, brengt in herinnering dat het nemen van maatregelen ter omzetting van beide richtlijnen op het gehele grondgebied en vervolgens het mededelen van voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen met betrekking tot de aldus genomen maatregelen *in casu* een bijzonder aandachtspunt dient uit te maken gelet op, enerzijds, de bevoegdheidsverdelende regels die tot gevolg hebben dat het omzetten van de richtlijn niet enkel zaak is van de Vlaamse Gemeenschap maar van diverse overheden binnen de federale staatsstructuur en, anderzijds, het gegeven dat de omzetting van de richtlijn alleen al op het Vlaamse niveau zal gebeuren door middel van verschillende normatieve teksten.

Wat dat betreft brengt de Raad van State, afdeling Wetgeving, het bepaalde in artikel 260, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie in herinnering waarin voor de Europese Commissie in de mogelijkheid wordt voorzien om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een lidstaat te veroordelen tot betaling van een forfaitaire som of een dwangsom wanneer de betrokken lidstaat “zijn verplichting tot mededeling van maatregelen ter omzetting van een volgens een wetgevingsprocedure aangenomen richtlijn niet is nagekomen”. In het arrest in de zaak *Commissie v. België* van 8 juli 2019 heeft de Grote Kamer van het Hof van Justitie hieromtrent geoordeeld dat op de lidstaten de verplichting rust om voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen over de maatregelen ter omzetting van een richtlijn te verstrekken, waaruit blijkt dat alle bepalingen van de richtlijn op hun volledige grondgebied worden omgezet, en om, in voorkomend geval door middel van een concordantietabel,

uiteen te zetten met welke nationale bepaling of bepalingen elk van de bepalingen van de richtlijn wordt omgezet.¹⁷

T.a.v. het gelijkheidsbeginsel vervat in artikel 24, § 4, van de Grondwet

9. De ontworpen artikelen V.9/1, V.50/1, en V.116/6 van de Codex Hoger Onderwijs, zoals ingevoegd door respectievelijk de artikelen 9, 18, en 32 van het voorontwerp van decreet, stellen dat een lid van het personeel het recht heeft om een flexibele werkregeling aan te vragen om te zorgen voor een kind in de door de bepaling opgesomde gevallen, of om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale, of emotionele bijstand of verzorging.

De voorwaarden waaronder personeelsleden in onder meer het basis-, secundair- en volwassenenonderwijs een flexibele werkregeling kunnen aanvragen zijn geregeld in de artikelen 12*decies* tot 12*quinqüesdecies* van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 en 17*decies* tot 17*quaterdecies* van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991. Die regeling werd ingevoerd bij de artikelen 3 tot 9 en 23 tot 29 van het decreet van 14 juli 2023 ‘tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt’. In advies 73.861/1 over het decreetsvoorstel dat tot die regeling aanleiding gaf, merkte de Raad van State het volgende op:

“Hoewel het niet uit te sluiten valt dat voor personeelsleden van het hoger onderwijs een andere regelgeving geldt, gelet op de andere aard van het aangeboden onderwijs en de verschillen inzake organisatie van dat onderwijs, zal er in het licht van het gelijkheidsbeginsel over gewaakt dienen te worden dat beide regelingen op hetzelfde ogenblik in werking treden en dat eventuele verschillen verantwoord kunnen worden in het licht van de doelstellingen van de voorgenomen regelingen.”¹⁸

De artikelen 12*undecies* van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 en 17*decies* van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 stellen als voorwaarde opdat een personeelslid een flexibele werkregeling kan aanvragen dat het personeelslid in kwestie aan de voorwaarden voldoet om volgens de geldende regelgeving recht te hebben op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor mantelzorg of voor palliatieve zorgen en dat de flexibele werkregeling wordt gevraagd voor “zorgdoeleinden” zonder meer. De artikelen 9, 18, en 32 van het voorontwerp stellen geen gelijkaardige voorafgaande voorwaarde en omschrijven nauwkeurig de zorgdoeleinden waarvoor een flexibele werkregeling kan worden aangevraagd. Ook de aanvraagprocedure verschilt van de aanvraagprocedure die geldt voor de aanvraag van een flexibele werkregeling met toepassing van de hogere genoemde rechtspositiedecreten. Ten slotte waarborgen de ontworpen artikelen V.9/1, V.50/1, en V.116/6 niet het recht van het personeelslid om na afloop van de flexibele werkregeling “zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten”, doch slechts het recht om het “gangbare”¹⁹ werkpatroon te hervatten.

¹⁷ HvJ 8 juli 2019, *Commissie v. België*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, punt 59.

¹⁸ Adv.RvS 73.861/1 van 27 juni 2023, over een voorstel dat heeft geleid tot het decreet van 14 juli 2023 ‘tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt’, *Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1733/1, opmerking 8.

¹⁹ Zie hierover evenwel opmerking 6.2.2.

De vraag rijst of aldus een verschil in behandeling wordt ingevoerd die kan worden verantwoord in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Hierover bevraagd antwoordde de gemachtigde:

“Het klopt dat de bepalingen over het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor het personeel van de universiteiten en hogescholen afwijkt van de regeling die voor het niet-hoger onderwijs uitgewerkt is. De verschillende regelingen zijn het gevolg van de verschillen die er gezien de eigenheid van het onderwijsniveau sowieso, ook op het vlak van rechtspositieregelingen, tussen het hoger onderwijs en het niet-hoger onderwijs bestaan. Daarbij is er ook op gelet dat de bijkomende regeling als gevolg van de omzetting van de Europese richtlijn zo vlot mogelijk toe te passen is binnen de rechtspositieregeling van de instellingen. In het niet-hoger onderwijs is daarom aangesloten bij de bestaande en gekende regeling van de thematische verlopen. Voor het hoger onderwijs is om dezelfde reden aansluiting gezocht bij de bestaande afspraken uit cao 162. De cao 162 is sowieso van toepassing op de personeelsleden uit het vrij hoger onderwijs die niet met werkingsuitkeringen bezoldigd worden. Vooral aan de universiteiten maar ook aan de hogescholen is dit een omvangrijke groep. Langs de andere kant is het ook zo dat er binnen het hoger onderwijs geen uniforme regeling rond thematische verlopen geldt. De regeling voor het hoger onderwijs – die afwijkt van de regeling voor het niet-hoger onderwijs – leidt er bovendien toe dat de personeelsleden binnen het hoger onderwijs, ongeacht de financieringsbron van hun bezoldiging, zo veel mogelijk gelijk behandeld worden.”

Deze argumentatie lijkt het verschil in behandeling redelijk te kunnen verantwoorden.

Vrijheid van onderwijs

10.1.1. Het voorontwerp van decreet voorziet in een nieuwe regeling voor de evaluatie van personeelsleden. Deze regeling houdt tegelijkertijd een versoepeling en een verstrenging in van de evaluatieregeling zoals deze thans is voorzien in de Codex Hoger Onderwijs.

De huidige artikelen V.46 en V.62 van de Codex Hoger Onderwijs bepalen dat het universiteitsbestuur de regels vastlegt voor de evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het academisch personeel, respectievelijk de leden van het ATP. Overeenkomstig deze bepalingen dient elke vijf jaar een evaluatie plaats te vinden van de geleverde prestaties, de bereikte resultaten en de wijze van functioneren van elk lid van het academisch, administratief en technisch personeel. Deze bepalingen leggen vast welke gevolgen een universiteitsbestuur kan verlenen aan een negatieve evaluatie (“ondermaats” of “onvoldoende”). Artikel V.93 bevat een min of meer gelijkaardige regeling voor de evaluatie van de personeelsleden van de hogescholen.

De artikelen 16 en 20 van het voorontwerp van decreet vervangen de artikelen V.46, respectievelijk V.62 van de Codex Hoger Onderwijs. Onder de nieuwe regeling blijft de algemene opdracht van de universiteitsbesturen behouden om te voorzien in een evaluatie van de personeelsleden, en om de nodige regels vast te leggen met betrekking tot de begeleiding en evaluatie van de prestaties. In tegenstelling tot de huidige regeling, voorzien de ontworpen artikelen V.46 en V.62 niet langer in een verplichte evaluatie om de vijf jaar. In plaats daarvan bepalen de ontworpen artikelen dat personeelsleden recht hebben om elk jaar een

opvolgingsgesprek aan te vragen. Artikel 24 van het voorontwerp dat een artikel V.92/1 invoegt, bevat een gelijkaardige regeling voor de leden van het personeel van de hogescholen bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen van de Vlaamse Gemeenschap.

10.1.2. Deze wijziging houdt een versoepeling in van de bestaande regelgeving aangezien de verplichte evaluatiemomenten worden opgeheven. Uit de memorie van toelichting blijkt dat het de bedoeling is van de stellers van het voorontwerp om de universiteits- en hogeschoolbesturen de nodige ruimte te bieden om te voorzien in een modern evaluatiebeleid, gebaseerd op dialoog en continue verbetering.

Tegelijkertijd voorzien de artikelen V.46/1, V.62/1, V.92/2 en V.92/3 zoals ingevoegd door respectievelijk de artikelen 17, 20, 25 en 26 van het voorontwerp van decreet, echter in een gedetailleerde regeling met betrekking tot het remediëringstraject dat gevolgd moet worden als op basis van het opvolgingsgesprek blijkt dat er zich problemen voordoen met betrekking tot de prestaties of de wijze van functioneren van een personeelslid. De ingevoegde artikelen V.46/1, V.62/1, V.92/2 en V.92/3 regelen onder meer wanneer een remediëringstraject gevolgd kan worden, hoe een remediëringstraject eruit ziet, hoe lang dit traject duurt, welke termijnen hierbij in acht dienen te worden genomen, en wat de gevolgen kunnen zijn van dit remediëringstraject.

10.2.1. Door de wijze waarop de universiteits- en hogeschoolbesturen een remediëringstraject dienen te volgen op gedetailleerde wijze te regelen, beperkt het voorontwerp van decreet de vrijheid van de universiteits- en hogeschoolbesturen om een eigen beleid te voeren met betrekking tot de evaluatie en remediëring van hun personeelsleden en wordt geraakt aan de vrijheid van onderwijs zoals gewaarborgd door artikel 24, § 1, eerste lid, van de Grondwet.

De vrijheid van onderwijs omvat de vrijheid van de inrichtende macht om het personeel te kiezen dat wordt tewerkgesteld met het oog op de verwezenlijking van de eigen onderwijsdoelstellingen²⁰ en de vrijheid om de opdracht van die personeelsleden vast te leggen en hun prestaties te regelen²¹. Die vrijheid werkt door in de arbeidsverhouding tussen die inrichtende macht en haar personeel.²² In de rechtsleer wordt dan ook gesteld dat aan onderwijsinstellingen en in elk geval aan de vrije onderwijsinstellingen “een vrijheid toekomt om personeel aan te werven dat een bijdrage kan leveren aan het verwezenlijken van het onderwijsproject en ruimer, een met het voorgestane pedagogisch project overeenstemmend personeelsbeleid te voeren”.²³ De evaluatie van personeelsleden maakt deel uit van het personeelsbeleid en valt dus onder de bescherming van de vrijheid van onderwijs.

De vrijheid van onderwijs is evenwel niet absoluut. Overeenkomstig vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof staat de vrijheid van onderwijs niet eraan in de weg dat de decreetgever, met het oog op het algemeen belang en het verzekeren van de kwaliteit van het met

²⁰ Zie bijv. GwH 1 april 1998, nr. 34/98; GwH 19 oktober 2017, nr. 124/2017, B.7.2.

²¹ GwH 17 februari 1999, nr. 19/99, B.4.2.

²² Zie bijv. GwH 22 maart 2012, nr. 49/2012, B.9.; GwH 19 oktober 2017, nr. 124/2017, B.7.2.

²³ E. TIMBERMONT, *De rechtspositie van het onderwijspersoneel in de Vlaamse Gemeenschap*, Antwerpen, Intersentia, 2021, 267.

overheidsmiddelen verstrekt onderwijs, “maatregelen neemt die op de onderwijsinstellingen van algemene toepassing zijn” en die de vrijheid van onderwijs beperken.²⁴ Om in overeenstemming te zijn met de vrijheid van onderwijs, dienen “de concrete beperkingen die door de genomen maatregelen aan de vrijheid van onderwijs worden gesteld, [...] adequaat en evenredig te zijn ten aanzien van de door de decreetgever nagestreefde doelstellingen.”²⁵

10.2.2. De doelstellingen die worden nagestreefd door de stellers van het voorontwerp worden in de memorie van toelichting als volgt verwoord:

“Met de hier voorgestelde aanpassingen worden de algemene principes voor een nieuw evaluatiebeleid die met de sociale partners overeengekomen zijn in de codex hoger onderwijs verankerd. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de algemene principes van een modern evaluatiebeleid die voor alle personeelsleden gelden die met werkingsuitkeringen die door de Vlaamse Gemeenschap verschaft worden gelden en de specifieke regels met betrekking tot het remediëringstraject die alleen op vast benoemde personeelsleden van toepassing zijn.”

Uit de memorie van toelichting blijkt ook dat de regeling een uitwerking is van de afspraken die hierover werden gemaakt in het Vlaams onderhandelingscomité voor de hogescholen en universiteiten, waarin onder meer het volgende werd afgesproken:

“In de Codex Hoger Onderwijs worden de algemene principes voor het evaluatiebeleid opgenomen. De hoger onderwijsinstellingen krijgen voldoende autonomie om die principes binnen het eigen HR-beleid van de eigen instelling verder uit te werken.”

In het licht van de vrijheid van onderwijs komt het aan de stellers van het voorontwerp toe om in de memorie van toelichting te verduidelijken waarom het noodzakelijk is om te voorzien in een uniform geregeld remediëringstraject voor het gehele hoger onderwijs, en waarom een dergelijke regeling evenredig is in het licht van de nagestreefde doelstellingen, in het bijzonder het verlenen van voldoende autonomie om de principes voor het evaluatiebeleid uit te werken, en of er geen minder ingrijpende maatregelen konden volstaan (zoals bijvoorbeeld het opnemen in de Codex Hoger Onderwijs van de algemene principes waaraan een remediëringstraject dient te voldoen).

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

11. Aangezien nog niet eerder is gepreciseerd welke wettelijke tekst wordt gewijzigd, schrijve men “Codex Hoger Onderwijs gecoördineerd op 11 oktober 2013” in plaats van “dezelfde codex”.

²⁴ Bijv. GwH 18 april 2001, nr. 49/2001, B.8; GwH 11 januari 2006, nr. 2/2006, B.18.2.

²⁵ Bijv. GwH 23 februari 2005, nr. 44/2005; GwH 16 juni 2022, nr. 82/2022, B.13.2.

Artikel 9

12. Artikel 9 van het voorontwerp van decreet, dat een nieuwe bepaling invoegt in de Codex Hoger Onderwijs, verwijst in de inleidende zin naar de Codex Hoger Onderwijs zoals laatst gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2023. De Codex Hoger Onderwijs werd ondertussen nog verschillende keren gewijzigd, het laatst bij decreet van 14 juli 2023 ‘tot wijziging van de Codex Secundair Onderwijs van 17 september 2010 en van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, wat de opleiding Basisverpleegkunde betreft’. De inleidende zin van artikel 9 van het voorontwerp van decreet dient op dit punt dan ook te worden aangepast.

Eenzelfde opmerking geldt voor de artikelen 17, 18, 21, 24, 25, 26, 31, 32, 43, 54 van het voorontwerp die alle nieuwe bepalingen in de Codex Hoger Onderwijs invoegen.

13. Het ontworpen artikel 9/1 van de Codex Hoger Onderwijs, zoals ingevoegd door artikel 9 van het voorontwerp van decreet, bevat een aantal definities. Gelijkluidende definities worden gegeven in de ontworpen artikelen V.50/1 en V.116/1 van de Codex, zoals ingevoegd door artikel 18, respectievelijk artikel 32 van het voorontwerp van decreet. Deze definities zijn dus niet specifiek zijn voor deze artikelen, zodat het aanbevolen is om ze op te nemen in artikel I.3 van de Codex Hoger Onderwijs.²⁶

Artikel 14

14. Artikel 14 van het voorontwerp heeft, luidens de memorie van toelichting, tot doel de gevallen uit te breiden waarin de assistent recht heeft op de eenmalige verlenging van de totale mandaatstermijn van een assistent met één jaar. Het recht wordt uitgebreid van de gevallen van zwangerschap en langdurige en ernstige ziekte tot gevallen van een aaneengesloten periode van minstens tien weken voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat. In de memorie van toelichting wordt uitdrukkelijk gesteld dat in de betrokken gevallen “het mandaat ook met een bijkomend jaar [wordt] verlengd”. Die bedoeling blijkt evenwel niet uit de tekst van de ontworpen bepaling. Zoals de tekst nu is geredigeerd, “wordt het mandaat van de assistent, na de tweede hernieuwing van de termijn, vermeld in het eerste lid eenmalig met een bijkomende termijn *van zes maanden tot een jaar verlengd* op verzoek van het personeelslid.” Als het werkelijk de bedoeling is om het recht op een verlenging van één jaar te verlenen, dan dient de ontworpen bepaling te worden aangepast.

Als het daarentegen toch de bedoeling zou zijn om het recht op verlenging te beperken tot een kortere periode, dan dienen de stellers van het voorontwerp er zich van bewust te zijn dat zoals de bepaling nu is geredigeerd het recht op verlenging van het mandaat voor één jaar zoals het op dit ogenblik geldt voor zwangerschap of langdurige en ernstige ziekte van de assistent fors wordt beperkt. De vraag rijst of een dergelijke beperking van dit recht niet op gespannen voet

²⁶ Handleiding, nr. 102. Omzendbrief VR 2019/4, aanwijzing 160, 2°.

staat met het bij artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet gewaarborgde recht op billijke arbeidsvoorwaarden en de daaruit voortvloeiende *standstill*-verplichting.

Diezelfde bedenkingen gelden ook voor de wijzigingen die het voorontwerp aanbrengt in de regeling van de eenmalige verlenging van het mandaat van assistent aan de hogescholen (artikel 41, 1°) en aan de eenmalige verlenging van het mandaat van doctor-assistent aan de universiteiten (artikel 15) en de hogescholen (artikel 44).

Artikelen 16 en 20

15. Volgens de memorie van toelichting dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de algemene principes van een modern evaluatiebeleid die voor het gehele academische personeel en het ATP gelden – en die worden vastgesteld in de ontworpen artikelen V.46 en V.62 van de Codex Hoger Onderwijs, zoals vervangen door respectievelijk de artikelen 16 en 20 van het voorontwerp – en de specifieke regeling van de evaluatie na een remediëringstraject, die blijkens de ontworpen artikelen V.46/1 en V.62/1 van de Codex Hoger Onderwijs, zoals ingevoegd door respectievelijk de artikelen 17 en 18 van het voorontwerp, alleen op het benoemd academisch personeel en het vast benoemd ATP van toepassing zijn. Wat betreft de evaluatie van de overige personeelsleden van de universiteiten geldt enkel de algemene regeling dat het universiteitsbestuur de regels vastlegt voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren.

Voor het personeel van de hogescholen geldt een gelijkaardige regeling. De specifieke regeling van de evaluatie na een remediëringstraject geldt enkel voor benoemde personeelsleden of tijdelijke personeelsleden met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar. Wat betreft de evaluatie van de overige personeelsleden van de hogescholen geldt eveneens de algemene regeling dat het hogeschoolbestuur de regels vastlegt voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren. Het ontworpen artikel V.93, § 2, tweede lid, van de Codex, zoals vervangen door artikel 27 van het voorontwerp, voegt er wel nog aan toe dat het hogeschoolbestuur in het evaluatiereglement bepaalt “*wanneer* er een evaluatie plaatsvindt van een personeelslid dat niet onder het toepassingsgebied van het remediëringstraject valt” (zie verder opmerking 21).

Tenzij voor het ontbreken van een dergelijke bepaling een verantwoording voorhanden is in het licht van het gelijkheidsbeginsel, dient een gelijkaardige waarborg, met name dat het universiteitsbestuur duidelijk bepaalt wanneer er een evaluatie plaatsvindt, te worden ingevoegd voor de personeelsleden van de universiteiten die niet onder het toepassingsgebied van het remediëringstraject vallen.

Artikelen 16, 17, 21, 25 en 26

16. Artikel 17 van het voorontwerp van decreet voegt een nieuw artikel V.46/1 in de Codex Hoger Onderwijs in. Het ontworpen artikel V.46/1 bepaalt dat een remediëringstraject kan worden opgestart “als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.46, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het academisch personeel”.

Het ontworpen artikel V.46, tweede lid, van de Codex, zoals vervangen door artikel 16 van het voorontwerp, bepaalt evenwel dat “[i]eder personeelslid (...) het recht [heeft] om eenmaal per jaar een opvolgingsgesprek *aan te vragen*”.

Uit de samenhang tussen beide bepalingen lijkt dan ook te volgen dat een remediëringstraject slechts kan worden opgestart nadat een (vast) benoemd personeelslid eerst zelf om een opvolgingsgesprek heeft gevraagd. In deze lezing kan de leidinggevende niet op eigen initiatief tot de organisatie van een opvolgingsgesprek en in een tweede fase tot het starten van een remediëringstraject overgaan.

In de memorie van toelichting wordt nochtans het volgende gepreciseerd:

“De instelling bepaalt zelf wanneer een opvolgingsgesprek plaatsvindt. Het verdient aanbeveling dat een dergelijk gesprek minstens eenmaal per jaar plaats vindt. Als de instelling niet zelf het initiatief neemt om een opvolgingsgesprek te houden, kan het personeelslid daar eenmaal per jaar zelf om vragen. Als een personeelslid een opvolgingsgesprek aanvraagt, moet de instelling hierop ingaan.”

Gevraagd naar de precieze bedoeling van de stellers van het voorontwerp, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“Het is niet de bedoeling dat een opvolgingsgesprek alleen kan worden opgestart op vraag van het personeelslid. In principe is het de direct leidinggevende of de coach of een ander personeelslid van de instelling die een opvolgingsgesprek organiseert. Deze persoon kan zelf bepalen wanneer en op welke manier het gesprek plaatsvindt. Om te vermijden dat een instelling zou nalaten op regelmatige tijden een opvolgingsgesprek te houden en om het belang van zo een gesprek te benadrukken, bepaalt artikel 16 dat als er gedurende een jaar door de instelling geen initiatief genomen is om een opvolgingsgesprek te houden, het personeelslid hier zelf kan om verzoeken.”

Het verdient dan ook aanbeveling om in de tekst van het ontworpen artikel V.46, tweede lid, te verduidelijken dat een opvolgingsgesprek in principe plaatsvindt op initiatief van de leidinggevende zelf en dat wanneer er geen initiatief wordt genomen het personeelslid het recht heeft om een dergelijk gesprek te vragen.

Een gelijkaardige opmerking kan worden gemaakt bij de artikelen 21, 25 en 26 van het voorontwerp van decreet.

Artikel 19

17. Artikel 19 van het voorontwerp van decreet vervangt artikel V.55 van de Codex Hoger Onderwijs. Het ontworpen artikel V.55, § 1, derde lid, verwijst naar de begrippen “werkgever” en “medewerker”. Deze begrippen zijn ongebruikelijk in de context van het hoger onderwijs. Het verdient dan ook aanbeveling om te verwijzen naar de in de Codex Hoger Onderwijs gebruikte termen, zijnde in dit geval “universiteitsbestuur” en “personeelslid”.

18. Daargelaten de vraag naar overeenstemming met artikel 8 van richtlijn 2019/1152 (zie hoger, opmerkingen 5.1. tot 5.2.3), bepaalt het ontworpen artikel V.55, § 2, van de Codex, zoals

vervangen door artikel 19 van het voorontwerp, dat “de universiteit voorziet in een interne beroepsmogelijkheid conform de bepalingen in artikel V.62”. Artikel 20 van het voorontwerp van decreet vervangt echter artikel V.62 van de Codex Hoger Onderwijs. In het ontworpen artikel V.62 wordt niet langer uitdrukkelijk gesproken over een beroepsmogelijkheid; die bepaling houdt voor de universiteitsbesturen zelfs niet langer de verplichting in om in het kader van de evaluatieprocedure in een beroepsmogelijkheid te voorzien. Aangezien artikel V.62 geen “bepalingen” over de beroepsprocedure bevat kan de interne beroepsmogelijkheid waarin de universiteit dient te voorzien niet conform de bepalingen in artikel V.62 worden ingericht. Als de stellers van het voorontwerp een aantal “bepalingen” voor ogen hebben waaraan de beroepsmogelijkheid dient te voldoen, moeten die bepalingen derhalve in de tekst van artikel 19 van het voorontwerp zelf te worden vastgelegd.

Artikel 22

19.1. Artikel 22 van het voorontwerp, dat tot gevolg heeft dat over de vaststelling van een tuchtregeling, een verlofregeling en een regeling van de administratieve standen en de definitieve ambtsneerlegging voor het ATP van de publiekrechtelijke universiteiten, niet langer overleg moet worden gevoerd in het sectorcomité, maar in het centraal onderhandelingscomité, heeft luidens artikel 57, § 1, tweede lid, van het voorontwerp uitwerking op 1 oktober 2013.

Wat de retroactiviteit van artikel 22 van het voorontwerp betreft, stelt de memorie van toelichting het volgende:

“Sectorcomité X universiteiten is sinds 1 september 2009 niet meer samengekomen. Alle interne reglementen van de publiekrechtelijke universiteiten worden sinds die datum uitsluitend in het eigen onderhandelingsorgaan onderhandeld. De voorgestelde wijziging is alleen een technische correctie om alle onduidelijkheden uit te sluiten. Om duidelijk te maken dat het wel degelijk de bedoeling van de decreetgever was dat vanaf 1 september 2009 ook de aangelegenheden uit artikel V.63 in het centrale medezeggenschapsorgaan moeten onderhandeld worden en niet meer in het bevoegde sectorcomité, heeft deze bepaling retroactief uitwerking tot 1 september 2009.”

Uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof blijkt dat de niet-retroactiviteit van wetten een waarborg is ter voorkoming van rechtsonzekerheid. Die waarborg vereist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat de rechtzoekende in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat die handeling wordt verricht. De terugwerkende kracht kan enkel worden verantwoord wanneer ze onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang. Indien bovendien blijkt dat de terugwerkende kracht tot doel heeft de afloop van een gerechtelijke procedure in een welbepaalde zin te beïnvloeden of de rechtscolleges te verhinderen zich uit te spreken over een welbepaalde rechtsvraag, vergt de aard van het in het geding zijnde beginsel dat uitzonderlijke omstandigheden of dwingende motieven van algemeen belang een verantwoording bieden voor het optreden van de

wetgever, dat ten nadele van een categorie van burgers afbreuk doet aan de jurisdictionele waarborgen die aan allen worden geboden.²⁷

Het verhelderen van de onduidelijkheid die is ontstaan door twee tegenstrijdige bepalingen in de Codex Hoger onderwijs en het wegwerken van de daardoor ontstane rechtsonzekerheid kunnen geacht worden een doelstelling van algemeen belang te zijn die de terugwerkende kracht kan verantwoorden.²⁸

19.2. Uit de memorie van toelichting lijkt te moeten worden afgeleid dat het de bedoeling is van de stellers van het voorontwerp om artikel 22 van het voorontwerp te laten terugwerken tot 1 september 2009, zijnde de datum waarop artikel 122 werd ingevoegd in het zogenaamde universiteitendecreet. Die bepaling is ondertussen artikel V.239 van de Codex Hoger Onderwijs geworden. Het genoemde artikel 122 wees het centraal onderhandelingscomité in het algemeen aan als medezeggenschapsorgaan in de publiekrechtelijke universiteiten. Nochtans blijkt uit artikel 57, § 1, tweede lid van het voorontwerp dat artikel 22 van het voorontwerp uitwerking heeft op 1 oktober 2013, zijnde de datum waarop de Codex Hoger onderwijs in werking trad.²⁹ Een wijziging van artikel V.63 van de Codex Hoger Onderwijs kan ook niet verder in de tijd terug werken, aangezien een wijzigingsbepaling niet vroeger uitwerking kan hebben dan de bepaling die wordt gewijzigd. Het gevolg daarvan is wel dat de beslissingen die het centraal onderhandelingscomité vóór 1 oktober 2013 heeft genomen in het kader van de genoemde elementen van de rechtspositieregeling van de leden van het ATP van de publiekrechtelijke universiteiten niet “geregulariseerd” zullen worden. Het verdient aanbeveling om een en ander duidelijker in de memorie van toelichting aan te geven, zodat over de temporele reikwijdte van de terugwerkende kracht geen rechtsonzekerheid kan bestaan. Indien het toch de bedoeling zou zijn om ook de beslissingen te regulariseren die de centrale onderhandelingscomités vóór 1 oktober 2013 hebben genomen in het kader van de aangelegenheden bedoeld in artikel V.63 van de Codex Hoger Onderwijs, zal daartoe een specifieke overgangsbepaling moeten worden opgenomen in het voorontwerp.

Artikel 23

20. Luidens 57, § 1, vierde lid, van het voorontwerp heeft artikel 23 uitwerking met ingang van 1 februari 2023. Wat deze retroactiviteit betreft, stelt de memorie van toelichting:

“Artikel V.91 van de Codex Hoger Onderwijs bepaalt dat personeelsleden die aanspraak kunnen maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen, niet ter beschikking gesteld kunnen worden. Op deze regel wordt een uitzondering ingevoerd voor de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Zo wordt vermeden dat deze personeelsleden tijdens

²⁷ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, zie o.m. GwH 21 november 2013, nr. 158/2013, B.24.2; GwH 9 oktober 2014, nr. 146/2014, B.10.1. Vgl. GwH 13 juni 2013, nr. 87/2013, B.7.

²⁸ Vgl. GwH 15 mei 2008, nr. 80/2008, B.7.; GwH 26 november 2009, nr. 192/2009, B.12.

²⁹ Cf. artikel 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 11 oktober 2013 ‘tot codificatie van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs’ en artikel 4 van het decreet van 20 december 2013 ‘tot bekrachtiging van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs, gecodificeerd op 11 oktober 2013’.

hun re-integratieproces met pensioen gesteld worden voor de prestaties die ze niet uitoefenen. Een deeltijds pensioen is immers niet mogelijk.

De maatregel heeft uitwerking met ingang van de datum waarop ook de nieuwe regeling met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte in werking treedt. De reden daarvan is om te vermijden dat personeelsleden met een deeltijdse terbeschikkingstelling wegens ziekte met vervroegd pensioen zouden gesteld worden.”

Het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023 ‘tot wijziging van verschillende besluiten wat betreft het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap’, waarbij de mogelijkheid om deeltijds het werk te hervatten na ziekte is ingevoerd, is evenwel in werking getreden op 1 maart 2023 en niet op 1 februari 2023, zodat er slechts reden is om het ontworpen artikel 57, § 1, vierde lid, uitwerking te doen krijgen op 1 maart 2023.

Aangezien de terugwerkende kracht van de regeling slechts zin heeft in zoverre gedeeltelijke terbeschikkingstellingen die al hebben plaatsgevonden in strijd met artikel V.91 van de Codex Hoger Onderwijs alsnog worden gevalideerd, verdient het aanbeveling om zulks bij de verantwoording van de terugwerkende kracht meer in die zin te expliciteren.

Artikel 24

21. Artikel 24 van het voorontwerp bepaalt dat een nieuw artikel V.92/1 wordt ingevoegd in de Codex Hoger Onderwijs dat het hogeschoolbestuur opdraagt om de regels vast te leggen voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het personeel bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen van de Vlaamse Gemeenschap.

Het is onduidelijk hoe deze bepaling zich verhoudt tot artikel V.93, § 1, van de Codex Hoger Onderwijs, dat het hogeschoolbestuur opdraagt een evaluatieregeling vast te leggen, met inbegrip van de evaluatieprocedure en de werking van het college van beroep inzake evaluatie. Aangezien het voorontwerp van decreet deze bepaling onaangeroerd laat, zal de ontworpen bepaling tot gevolg hebben dat twee verschillende bepalingen het hogeschoolbestuur opdragen om de regels vast te leggen voor de evaluatie van personeelsleden.

Verzocht om hierover duidelijkheid te verschaffen, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“Artikel V.92/1 gaat over het algemene proces van opvolging, beoordeling en ondersteuning van het functioneren van een personeelslid. Artikel V.93 gaat over één bepaald element in het hele proces, namelijk de evaluatieregeling en -procedure op zich. Artikel V.92/1 heeft dus een ruimer bereik dan artikel V.93.”

De regeling zou aan duidelijkheid winnen als het bestaande artikel V.93 zou worden gewijzigd en daarin duidelijker tot uiting zou komen dat het evaluatiereglement deel uitmaakt van de regeling bedoeld in nieuw ontworpen artikel V.92/1. Minstens dienen de stellers van het voorontwerp de verhouding tussen beide bepalingen te verduidelijken in de memorie van toelichting.

Artikel 29

22. Het ontworpen artikel V.110, § 3, zoals ingevoegd door artikel 29 van het voorontwerp van decreet, bepaalt dat het hogeschoolbestuur geen handelingen mag stellen die eenzijdig een einde maken aan de aanstelling van een personeelslid dat gebruik maakt van één van de in die bepaling opgesomde rechten, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van die rechten. Het ontworpen artikel V.110, § 3, van de Codex is louter toepasselijk op de hogeschoolbesturen. Het voorontwerp van decreet voorziet niet in gelijkaardige bescherming voor personeelsleden die werkzaam zijn aan een universiteit.

Hierover bevestigde de gemachtigde:

“Er is alleen een regeling uitgewerkt voor de hogescholen omdat alleen in de rechtspositieregeling van de hogescholen de mogelijkheid opgenomen is van een ontslag met toekenning van een opzegtermijn of -vergoeding. Voor de universiteiten ligt de situatie anders. Bij het academisch personeel is alleen sprake van aanstellingen of contracten van bepaalde duur of van benoemingen. Aanstellingen of contracten van bepaalde duur kunnen per definitie niet zo maar stopgezet worden mits het toekennen van een opzegtermijn of -vergoeding. Voor het administratief en technisch personeel van de universiteiten volgen de vrije universiteiten sowieso de regels uit het gewone arbeidsrecht, zoals bij de publiekrechtelijke universiteiten ook het geval is voor de zuiver contractuele personeelsleden. De publiekrechtelijke universiteiten hebben geen personeelsleden met een aanstelling van onbepaalde duur.”

In advies 73.861/1 van 27 juni 2023 merkte de Raad van State, afdeling Wetgeving, over een gelijkaardige regeling op dat hoewel de ontslagmogelijkheden vrij strikt geregeld zijn in het onderwijs, niettemin de vraag rijst “of bij de gevallen waarin aan de tewerkstelling in het onderwijs een einde kan worden gemaakt, voldoende waarborgen aanwezig zijn dat het gebruik van het recht om flexibele werkregelingen te verzoeken hierbij geen beslissende invloed zou kunnen hebben. Zo zal een verzoek om een flexibele werkregeling bijvoorbeeld geen rol mogen spelen in het kader van de evaluatie ter ondersteuning van de eindconclusie onvoldoende aangezien (opeenvolgende) evaluaties onvoldoende kunnen leiden tot ontslag”.³⁰

Het verdient dan ook aanbeveling om het voorontwerp van decreet op dit vlak aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen, en in het bijzonder om na te gaan of voor wat betreft de leden van het academisch, administratief en technisch personeel van de universiteiten in een gelijkaardige regeling dient te worden voorzien als deze in het ontworpen artikel V.110, § 3, van de Codex, zoals ingevoegd door artikel 29 van het voorontwerp van decreet. Minstens verdient het aanbeveling om in de memorie van toelichting uitdrukkelijk te verantwoorden waarom het verschil in behandeling dat door het voorontwerp van decreet wordt gecreëerd tussen de personeelsleden van de hogescholen enerzijds en de personeelsleden van de universiteiten anderzijds, objectief en redelijk verantwoord is.

³⁰ Adv.RvS 73.861/1 van 27 juni 2023, over een voorstel dat heeft geleid tot het decreet van 14 juli 2023 ‘tot uitvoering van maatregelen over het lerarenambt’, *Parl.St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1733/1, opm. 8.5.

Artikel 32

23. In de inleidende zin van artikel 32 van het voorontwerp schrijve men “artikel 31” in plaats van artikel “A3”.

Artikelen 34 en 35, 2° en 5°

24. Luidens 57, § 1, tweede lid, van het voorontwerp hebben de artikelen 34 en 35, 2° en 5°, uitwerking met ingang van 1 september 2019. Wat deze retroactiviteit betreft, stelt de memorie van toelichting:

“De huidige regeling spreekt bij het verlenen en het inzetten van de ambten alleen maar over de professionele en de academische opleidingen. Sinds 1 september 2019 kunnen de hogescholen ook graduaatsopleidingen aanbieden. Deze mogelijkheid is nog niet verwerkt in de toewijzing van de ambten van het onderwijzend personeel aan een opleiding. Het gaat om een logische aanpassing die bij het decreet van 4 mei 2018 betreffende de uitbouw van de graduaatsopleidingen binnen de hogescholen en de versterking van de lerarenopleidingen binnen de hogescholen en universiteiten over het hoofd gezien is. Dat wordt hierbij rechtgezet. Om te vermijden dat er discussie zou kunnen ontstaan of het verlenen van ambten van het onderwijzend personeel in graduaatsopleidingen wel rechtmatig is, heeft deze correctie retroactief uitwerking vanaf 1 september 2019. Deze aanpassing wordt zowel aan artikel V.120 als aan artikel V.121 aangebracht.”

Aangezien de terugwerkende kracht van de betrokken bepalingen slechts zin heeft in zoverre ambten van het onderwijzend personeel die reeds werden verleend in de graduaatsopleidingen alsnog worden gevalideerd, verdient het aanbeveling om zulks bij de verantwoording van de terugwerkende kracht meer in die zin te expliciteren.

Artikel 57

25. In artikel 57, § 2, van het voorontwerp wordt bepaald dat de artikelen 17, 21 en 25 van het voorontwerp voor wat betreft vastbenoemde personeelsleden van de universiteiten en hogescholen die voor 1 januari 2024 een eerste evaluatie met als eindconclusie “onvoldoende” hebben gekregen of waarvoor op 1 januari 2024 nog een evaluatieprocedure loopt die met een eindconclusie “onvoldoende” afgesloten wordt, “pas in werking [treden] nadat deze personeelsleden opnieuw geëvalueerd worden en die nieuwe evaluatie definitief is geworden”. In die bepaling wordt de inwerkingtreding van de nieuwe regeling vermengd met het bepalen van een overgangsmaatregel.

Een bepaling die de inwerkingtreding van een regelgevende tekst vaststelt, geeft aan vanaf welke datum deze tekst verbindend wordt, dit wil zeggen rechtsgevolgen kan hebben die aan de rechtsonderhorigen kunnen worden tegengeworpen: vanaf deze datum kunnen de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de bepalingen van de tekst verbonden worden aan de

rechtsfeiten die onder het toepassingsgebied ervan vallen.³¹ In dit geval is de beoogde datum van inwerkingtreding van de artikelen 17, 21 en 25 van het voorontwerp 1 januari 2024.

Een overgangsbepaling is een bepaling die de overgang van een oude naar een nieuwe regeling mogelijk maakt en heeft dus slechts een in de tijd beperkte reden van bestaan.³² In dit geval heeft artikel 57, § 2, van het voorontwerp de bedoeling ervoor te zorgen dat op lopende evaluatieprocedures, of reeds gevoerde evaluatieprocedures die aanleiding zouden geven tot een remediëringstraject, de huidige regeling toepasselijk blijft. Een dergelijke bepaling regelt dus voor de betrokken vastbenoemde personeelsleden niet de inwerkingtreding, maar wel de overgang van de oude naar de nieuwe regeling.

Aangezien inwerkingtredingsbepalingen en overgangsbepalingen niet met elkaar mogen worden vermengd, dient de tekst van het huidige artikel 57, § 2, te worden omgevormd tot een afzonderlijke overgangsbepaling, die overeenkomstig de wetgevingstechnische beginselen, de inwerkingtredingsbepaling voorafgaat.³³ Bovendien moet in die bepaling ook nog verduidelijkt worden welke regels tijdens de overgangsperiode van toepassing zijn, aangezien de bestaande bepalingen inzake evaluatie in beginsel op 1 januari 2024 zullen worden opgeheven.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

³¹ *Handleiding*, nr. 146.

³² *Handleiding*, nr. 143.

³³ *Handleiding*, nr. 145 en 157; Omzendbrief VR 2019/4, aanwijzingen 145 en 209.

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. Artikel 21 en 32 voorzien in een gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Artikel 9, 11, 20, 25, 32, 34 en 35 voorzien in een gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

Art. 3. Aan artikel II.260/1, §2, 2°, van de Codex Hoger Onderwijs, gecoördineerd op 11 oktober 2013, ingevoegd bij het decreet van 4 mei 2018, en artikel II.261, §2, 2°, van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013 worden de woorden "of gastdocenten" toegevoegd.

Art. 4. In artikel IV.27, tweede lid, van dezelfde codex wordt het woord "gastprofessoren" vervangen door het woord "gastdocenten".

Art. 5. In artikel IV.29, tweede lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 6. In artikel IV.30 van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 7. In artikel IV.31, §1, eerste lid, en §2, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 8. In artikel IV.55, §1, eerste lid, 6°, van dezelfde codex worden de woorden "en gastprofessoren" vervangen door de zinsnede ", gastprofessoren en gastdocenten".

Art. 9. In artikel V.1 van dezelfde codex worden een punt 1°/1 tot en met punt 1°/4 ingevoegd, die luiden als volgt:

1°/1 familielid: één van de volgende personen:

- a) de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
- b) een bloedverwant tot in de tweede graad;
- c) een aanverwant tot in de eerste graad;
- d) een bloedverwant tot in de eerste graad van de partner die ten minste twaalf maand feitelijk samenwoont met het personeelslid;

1°/2 flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid;

- 1°/3 gezinslid: elke persoon die met het personeelslid samenwoont;
- 1°/4 langdurige pleegzorg: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven;”.

Art. 10. In artikel V.6 van dezelfde codex wordt de zinsnede “Behoudens het bepaalde in artikel V.7, hebben zij” vervangen door de woorden “Zij hebben”.

Art. 11. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.9/1, ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.9/1. §1. Een lid van het academisch personeel heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

- 1° te zorgen voor een kind:
 - a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind 12 jaar wordt;
 - b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind 12 jaar wordt;
 - c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind 12 jaar wordt;
 - d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind 12 jaar wordt;
- 2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van 12 jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 procent getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1°, en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het universiteitsbestuur kan de voormelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§2. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 1, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het universiteitsbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het universiteitsbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4° het in paragraaf 1, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het universiteitsbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§3. Het universiteitsbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het universiteitsbestuur de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, heeft ontvangen. Het universiteitsbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het universiteitsbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het universiteitsbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het universiteitsbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het universiteitsbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het universiteitsbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§4. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het universiteitsbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het universiteitsbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§5. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 12. In artikel V.12 van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 15 juni 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het tweede lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“De voormelde afwijking geldt ook voor een lid van het zelfstandig academisch personeel dat in uitvoering van een arbeidsovereenkomst of van een reglement over kliniekvergoedingen medische en paramedische activiteiten uitoefent in het universitair ziekenhuis dat deel uitmaakt van de eigen universiteit of daarvan afgesplitst is en omgevormd is tot een autonome rechtspersoon.”;

2° er wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De in het tweede lid vermelde afwijking is voor de Vrije Universiteit Brussel ook van toepassing op leden van het zelfstandig academisch personeel die verbonden zijn aan de tandheelkundige kliniek.”.

Art. 13. In artikel V.27, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied.” vervangen door de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied, en, desgevallend, hun wijze van functioneren.”.

Art. 14. In artikel V.28, derde lid, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2021, worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van de betrokkene” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd.

Art. 15. In artikel V.29 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in het eerste lid worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van een docent” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd en wordt de derde zin opgeheven;
- 2° in het eerste lid wordt de zin “De beoordeling wordt grondig gemotiveerd rekening houdend met deze criteria.” opgeheven;
- 3° aan het tweede lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“De beoordeling wordt grondig gemotiveerd op basis van deze criteria.”.

Art. 16. In artikel V.30 van dezelfde codex wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de tweede hernieuwing van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de tweede hernieuwing van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”.

Art. 17. In artikel V.32 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In het geval van zwangerschap, een aaneensluitende periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneensluitende periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent na de tweede termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op vraag van het personeelslid.”.

Art. 18. Artikel V.46 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en van 5 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.46. Het universiteitsbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het academisch personeel. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Als vanuit de universiteit geen initiatief voor een opvolgingsgesprek genomen wordt, heeft het personeelslid eenmaal per jaar het recht om een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgesteld waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 19. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.46/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. V.46/1. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.46, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het academisch personeel, kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgesteld waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarbij de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "ondermaats". Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument, op een manier waarbij de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "ondermaats" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie "ondermaats", vermeld in het vijfde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§2. Na een conclusie "ondermaats", vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgesteld waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "onvoldoende". De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "onvoldoende" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie "onvoldoende" kan het universiteitsbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie "onvoldoende", vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, wordt het remediëringstraject opgeschort voor de duur van de afwezigheid.

§5. In geval van een ontslag op grond van de eindconclusie "onvoldoende", vermeld in paragraaf 2, kent het universiteitsbestuur een opzeggingstermijn toe. De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor het personeelslid dat minder dan vijf jaar anciënniteit heeft aan de universiteit. De termijn wordt verhoogd met drie maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. Het universiteitsbestuur en het personeelslid in kwestie kunnen een langere of kortere opzeggingstermijn overeenkomen.

De opzeggingstermijn, vermeld in het eerste lid, gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. Het ontslag wordt betekend met een aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde dag na de verzending.

Het universiteitsbestuur kan beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dat geval betaalt het universiteitsbestuur een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de berekende opzeggingstermijn.

Met het oog op de opname van het personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering, worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de nodige werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Als die bijdragen niet volstaan, betaalt de universiteit de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen."

Art. 20. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.50/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. V.50/1. §1. Een lid van het administratief en technisch personeel heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

- 1° te zorgen voor een kind:
 - a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind 12 jaar wordt;
 - b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind 12 jaar wordt;
 - c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind 12 jaar wordt;
 - d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind 12 jaar wordt;

- 2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van 12 jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 procent getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1°, en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het universiteitsbestuur kan de voormelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§2. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 1, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het universiteitsbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het universiteitsbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4° het in paragraaf 1, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het universiteitsbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§3. Het universiteitsbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het universiteitsbestuur de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, heeft ontvangen. Het universiteitsbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het universiteitsbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het universiteitsbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het universiteitsbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het universiteitsbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele

werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het universiteitsbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§4. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het universiteitsbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het universiteitsbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§5. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”

Art. 21. Artikel V.55 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.55. §1. Bij de aanwerving met het oog op een benoeming doorloopt het personeelslid een stage van zes maanden.

In afwijking van het eerste lid bedraagt deze stage twaalf maanden voor de functies waarvoor dit vooraf objectief werd gemotiveerd op basis van de functie-inhoud, mits over deze functies voorafgaandelijk een akkoord wordt bereikt in het centraal onderhandelingscomité van de betrokken universiteit.

De stageperiode zoals voorzien in het eerste en het tweede lid kan door het universiteitsbestuur gemotiveerd worden verlengd met een eenmalige termijn van maximum zes maanden wanneer het universiteitsbestuur vaststelt dat het personeelslid nog niet volledig voldoet aan de functieverwachtingen maar de werkpunten remedieerbaar zijn. Het personeelslid wordt geïnformeerd over dit voornemen en over de motivering, en heeft het recht te worden gehoord vooraleer de beslissing tot verlenging wordt genomen.

Op verzoek van het betrokken stagedoend personeelslid of de leidinggevende wordt, in geval van afwezigheid van het stagedoend personeelslid tijdens de stageperiode, deze stageperiode eenmalig evenredig verlengd. Dergelijke verlenging is beperkt tot maximum eenzelfde termijn als de oorspronkelijke stageperiode.

§2. De universiteit voorziet in een interne beroepsmogelijkheid bij een onafhankelijke beroepsinstantie.

§3. In het geval het betrokken lid van het administratief en technisch personeel dezelfde functie al in contractueel dienstverband uitvoerde, wordt meteen overgegaan tot benoeming zonder stageperiode.”

Art. 22. Artikel V.62 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en van 5 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.62. Het universiteitsbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het administratief en technisch personeel. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Als vanuit de universiteit geen initiatief voor een opvolgingsgesprek genomen wordt, heeft het personeelslid eenmaal per jaar het recht om een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opge maakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”

Art. 23. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.62/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.62/1. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.46, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het administratief en technisch personeel, kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgesteld waarin, rekening houdend met de specifieke omstandigheden, tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “ondermaats”. Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “ondermaats” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “ondermaats”, vermeld in het vierde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§2. Na een conclusie “ondermaats”, vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgesteld waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het universiteitsbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, wordt het remediëringstraject opgeschort voor de duur van de afwezigheid.

§5. In geval van een ontslag op grond van de eindconclusie “onvoldoende”, vermeld in paragraaf 2, kent het universiteitsbestuur een opzeggingstermijn toe. De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor het personeelslid dat minder dan vijf jaar anciënniteit heeft aan de universiteit. De termijn wordt verhoogd met drie maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. Het universiteitsbestuur en het personeelslid in kwestie kunnen een langere of kortere opzeggingstermijn overeenkomen.

De opzeggingstermijn, vermeld in het eerste lid, gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. Het ontslag wordt betekend met een aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde dag na de verzending.

Het universiteitsbestuur kan beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dat geval betaalt het universiteitsbestuur een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de berekende opzeggingstermijn.

Met het oog op de opname van het personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering, worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de nodige werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Als die bijdragen niet volstaan, betaalt de universiteit de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.”.

Art. 24. In artikel V.63, eerste lid, van dezelfde codex wordt het woord “sectorcomité” vervangen door de woorden “centraal onderhandelingscomité”.

Art. 25. In artikel V.80 van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 25 april 2014 en van 19 juni 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° er worden een punt 13°/1 en 13°/2 ingevoegd, die luiden als volgt:

- “13°/1 familielid: één van de volgende personen:
- a) de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
 - b) een bloedverwant tot in de tweede graad;
 - c) een aanverwant tot in de eerste graad;
 - d) een bloedverwant tot in de eerste graad van de partner die ten minste twaalf maand feitelijk samenwoont met het personeelslid;
- 13°/2 flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid;”;

2° er wordt een punt 14°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“14°/1 gezinslid: elke persoon die met het personeelslid samenwoont;”;

3° er wordt een punt 15°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“15°/1 langdurige pleegzorg: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.”.

Art. 26. Aan artikel V.91 van dezelfde codex wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het eerste lid is niet van toepassing op personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.”.

Art. 27. In deel 5, titel 2, hoofdstuk 1, afdeling 3, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.92/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/1. Het hogeschoolbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het personeel, bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen van de Vlaamse Gemeenschap. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Als vanuit de hogeschool geen initiatief voor een opvolgingsgesprek genomen wordt, heeft het personeelslid eenmaal per jaar het recht om een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgesteld waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 28. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.92/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/2. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.92/1, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het personeel kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgesteld waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "ondermaats". Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "ondermaats" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie "ondermaats", vermeld in het vierde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§2. Na een conclusie "ondermaats", vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgesteld waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "onvoldoende". De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "onvoldoende" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie "onvoldoende" kan het hogeschoolbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie "onvoldoende", vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgesteld. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;

- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan het remediëringstraject op verzoek van het personeelslid met een bijkomende termijn verlengd worden. Het verzoek wordt voor het einde van het lopende remediëringstraject bij het hogeschoolbestuur ingediend. De bijkomende termijn bedraagt maximaal de termijn van het lopende remediëringstraject.”.

Art. 29. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.92/3 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/3. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.92/1, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een tijdelijk lid van het personeel met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar, kan er door de evaluator een remediëringstraject opgestart worden. Voor een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar bedraagt de termijn van het remediëringstraject ten minste vier maanden. Voor een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste tien jaar bedraagt de termijn van het remediëringstraject ten minste zes maanden.

Voor de opstart van het remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van, op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het hogeschoolbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§2. Tijdens het remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;

- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.”.

Art. 30. In artikel V.93 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en 17 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. De evaluatie van een benoemd personeelslid volgt op een remediëringstraject, vermeld in artikel V.92/2. De evaluatie van een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar volgt op een remediëringstraject, vermeld in artikel V.92/3.

Het hogeschoolbestuur bepaalt in het evaluatiereglement, vermeld in paragraaf 1, wanneer er een evaluatie plaatsvindt van een personeelslid dat niet onder de toepassing van het eerste lid valt.”

- 2° in paragraaf 3, eerste en derde lid, wordt tussen het woord “evaluatie” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” of” ingevoegd;
- 3° in paragraaf 4 wordt tussen het woord “evaluatie” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” en” ingevoegd;
- 4° in paragraaf 5 wordt tussen het woord “een” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” of” ingevoegd.

Art. 31. In artikel V.109 van dezelfde codex wordt het woord “gastprofessoren” vervangen door het woord “gastdocenten”.

Art. 32. Aan artikel V.110 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 16 juni 2017 en 4 mei 2018, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de volgende rechten mag het hogeschoolbestuur in afwijking van paragraaf 2 geen handelingen stellen die eenzijdig een einde maken aan de aanstelling van een personeelslid dat gebruik maakt van een van die rechten:

- 1° het recht op geboorteverlof, vermeld in artikel 7/1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 2° het recht op ouderschapsverlof, vermeld in artikel 14 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 3° het recht op zorgverlof, vermeld in artikel 19 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 4° het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, vermeld in artikel V.116/6;
- 5° het recht om een nevenactiviteit uit te oefenen, binnen de grenzen van de cumulatieregeling en de regeling rond onverenigbaarheden, vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 6 en 7, en in hoofdstuk 3, afdeling 6;
- 6° het recht op een ambtswijziging, vermeld in artikel V.108.

Het verbod, vermeld in het eerste lid, gaat in op de dag van de aanvraag van een van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1° en 3° tot en met 5°, of de geboorte van het kind bij ouderschapsverlof als vermeld in het eerste lid, 2°, en eindigt dertig dagen na de uiterste datum van de uitoefening van het recht.

Het hogeschoolbestuur deelt het personeelslid schriftelijk mee wat de redenen voor het ontslag zijn. Als de ingeroepen redenen niet vreemd zijn aan de uitoefening van het recht waarvan het personeelslid gebruik maakt of als er geen reden opgegeven is, betaalt het hogeschoolbestuur aan het personeelslid aanvullend op de opzegtermijn of -vergoeding een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden. De voormelde vergoeding mag bij het ontslag van een personeelslid dat gebruik maakt van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1°, 2° en 5°, niet samen genomen worden met andere vergoedingen die in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag zijn bepaald.

Elke handeling van het hogeschoolbestuur na afloop van de periode, vermeld in het tweede lid, die als doel heeft om de aanstelling te beëindigen waarvoor tijdens de periode, vermeld in het tweede lid, voorbereidingen zijn getroffen, wordt gelijkgesteld met een ontslag door het hogeschoolbestuur als vermeld in het eerste lid. Onder het voormelde treffen van enige voorbereiding wordt ook het nemen van de ontslagbeslissing begrepen.”.

Art. 33. In artikel V.111, §2, eerste lid, van dezelfde codex, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° het ontslag als gevolg van een evaluatie “onvoldoende”.”.

Art. 34. In deel 5, titel 2, hoofdstuk 1, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een afdeling 8 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 8. Flexibele werkregelingen”.

Art. 35. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt aan afdeling 8, ingevoegd bij artikel 34, een artikel V.116/6 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.116/6. §1. Een personeelslid heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

- 1° te zorgen voor een kind:
 - a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind 12 jaar wordt;
 - b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind 12 jaar wordt;
 - c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind 12 jaar wordt;
 - d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind 12 jaar wordt;
- 2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van 12 jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 procent getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1°, en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het hogeschoolbestuur kan de voormelde voorwaarden van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§2. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 1, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het hogeschoolbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het hogeschoolbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4° het in paragraaf 1, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het hogeschoolbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§3. Het hogeschoolbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het hogeschoolbestuur de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, heeft ontvangen. Het hogeschoolbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het hogeschoolbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het hogeschoolbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het hogeschoolbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het hogeschoolbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 2, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het hogeschoolbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§4. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het hogeschoolbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het hogeschoolbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§5. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 36. In artikel V.118 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in punt 1° worden tussen het woord “personeel” en de zinsnede “, ongeacht” de zinsnede “met een opdracht waarvan de omvang ten minste 10 procent van een voltijdse betrekking bedraagt” ingevoegd en worden de woorden “het volume van de opdracht” vervangen door de woorden “de financieringsbron”;
- 2° punt 4° wordt opgeheven.

Art. 37. In artikel V.120 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in paragraaf 1, tweede lid, worden tussen het woord “in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd;
- 2° in paragraaf 1, vierde lid, en paragraaf 2, vijfde lid, worden tussen de woorden “zowel in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd.

Art. 38. In artikel V.121 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 3 juli 2020 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in het eerste lid, 2°, wordt tussen de zinsnede “assistent,” en de woorden “de doctor-assistent” de zinsnede “de praktijkassistent,” ingevoegd;
- 2° in het tweede lid worden tussen de woorden “verleend in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd;
- 3° in het tweede lid wordt tussen het woord “De” en het woord “lectoren” de zinsnede “praktijklectoren, hoofdpraktijklectoren,” ingevoegd;
- 4° in het derde lid wordt de zinsnede “, de benoemde assistenten” opgeheven;
- 5° in het vierde lid worden tussen de woorden “zowel in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd.

Art. 39. In artikel V.122 van dezelfde codex wordt punt 2° opgeheven.

Art. 40. In artikel V.124 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in het derde lid worden de woorden “Het assisterend personeel kan” vervangen door de woorden “Praktijkassistenten en werkleiders kunnen”;
- 2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

“Praktijkassistenten in de studiegebieden Audiovisuele en beeldende kunst en Muziek en podiumkunsten en aan de Hogere Zeevaartschool worden in hoofdzaak belast met praktijkgebonden onderwijs.”.

Art. 41. Artikel V.125 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.125. Een assistent heeft het recht om ten minste de helft van de werktijd aan de voorbereiding van een doctoraatsproefschrift te besteden.”.

Art. 42. In artikel V.127, tweede lid, van dezelfde codex wordt het woord “assistenten” vervangen door het woord “praktijkassistenten”.

Art. 43. In artikel V.137 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan één academiejahr, als het personeelslid via een openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekanalen bekendgemaakt.”;

2° er wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist.”;

3° er wordt een paragraaf 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§4. Gastdocenten kunnen zonder nieuwe vacature overgeheveld worden naar een betrekking van de personeelsformatie van het onderwijzend personeel met behoud van hun verworven salarisschaal en anciënniteit op voorwaarde dat:

- 1° zij geworven werden volgens de procedure die beantwoordt aan de in paragraaf 1 en 2 bepaalde wervingseisen;
- 2° zij het minimaal vereiste bekwaamheidsbewijs hebben voor het ambt waarnaar ze overgeheveld worden of hiervan vrijgesteld zijn met toepassing van artikel V.149;
- 3° zij het ambt, anciënniteit en salarisschaal bezitten die zij zouden bekomen hebben indien de voorgaande diensten gepresteerd werden in het ambt waarnaar ze overgeheveld worden overeenkomstig de wettelijke, decretale en reglementaire bepalingen van toepassing op het onderwijzend personeel ten laste van de jaarlijkse werkingsuitkeringen.”.

Art. 44. In artikel V.139 van dezelfde codex wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 45. In artikel V.141 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de derde verlenging van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de derde verlenging van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”;

2° in paragraaf 1 wordt het derde lid opgeheven;

3° paragraaf 2 en 3 worden opgeheven.

Art. 46. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.141/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.141/1. Praktijkassistenten kunnen worden aangesteld of benoemd. Het aantal praktijkassistenten dat kan worden benoemd is beperkt tot ten hoogste 25 procent van het totale aantal assistenten en praktijkassistenten, uitgedrukt in voltijdse eenheden.

In afwijking van het eerste lid kan het hogeschoolbestuur een lid van het onderwijzend personeel benoemen in het ambt van praktijkassistent indien het personeelslid voldoet aan een van de hierna vermelde voorwaarden:

- 1° het personeelslid heeft de leeftijd van 55 jaar bereikt, vervult de voorwaarden voor vaste benoeming en is sinds 1 januari 1996 ononderbroken in dienst van de hogeschool als assistent of praktijkassistent;
- 2° het personeelslid heeft op 1 januari 2008 de leeftijd van 55 jaar bereikt en is op die datum gedurende ten minste zes jaar ononderbroken in de hogeschool in het ambt van assistent aangesteld.

Als het personeelslid al een benoeming heeft in een andere hogeschool of een ander onderwijsniveau, kan het maar voor maximaal een voltijdse benoeming vastbenoemd zijn.”.

Art. 47. In artikel V.142 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent na de tweede termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid.”.

Art. 48. In artikel V.144, §1, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2015, worden tussen de zinsnede “groep 3” en de zinsnede “, zoals bedoeld” de woorden “en in het ambt van praktijkassistent” ingevoegd.

Art. 49. Artikel V.147 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.147. Het hogeschoolbestuur kan contractueel buiten de personeelsformatie gastdocenten tewerkstellen.

Gastdocenten met een opdracht van ten minste 50 procent van een voltijdse opdracht die bezoldigd worden met een salarisschaal, de daaraan verbonden ancienniteitsopbouw, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage kunnen tewerkgesteld worden voor een periode van onbepaalde duur. Opeenvolgende tewerkstellingen voor een bepaalde duur zijn vanaf het derde jaar van onbepaalde duur.

Gastdocenten met een opdracht van minder dan 50 procent van een voltijdse opdracht, ongeacht hoe deze bezoldigd worden, kunnen tewerkgesteld worden voor een periode van onbepaalde duur. Opeenvolgende tewerkstellingen voor een bepaalde duur zijn vanaf het derde jaar van onbepaalde duur.

Gastdocenten met een opdracht van ten minste 50 procent van een voltijdse opdracht die bezoldigd worden met een bedrag, worden tewerkgesteld voor een periode van maximum vijf jaar. Opeenvolgende tewerkstellingen mogen de totale duur van vijf jaar niet overschrijden.

In de opleidingen van een School of Arts bedraagt het tewerkstellingspercentage, vermeld in het tweede en het derde lid, 70 procent van een voltijdse opdracht. Met ingang van 2025 wordt het percentage van 70 procent gedurende vijf jaar lineair afgebouwd tot 50 procent. Het hogeschoolbestuur kan bij reglement, afgesloten met een protocol van akkoord, een ander afbouwschema vastleggen binnen dezelfde termijn van vijf jaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder opeenvolgende tewerkstellingen de tewerkstellingen begrepen die elkaar zonder onderbreking opvolgen of waarvan de onderbreking tussen twee tewerkstellingen kleiner is dan drie maanden.”.

Art. 50. Aan artikel V.148 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 15 juni 2018, 5 april 2019 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in paragraaf 1, eerste lid, 3°, wordt tussen het woord “assistent” en het woord “en” de zinsnede “, praktijkassistent” ingevoegd;
- 2° in paragraaf 3, tweede lid, wordt tussen de woorden “de ambten van” en het woord “docent”, de zinsnede “assistent, praktijkassistent, werkleider,” ingevoegd.

Art. 51. Artikel V.150 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.150. Naast de voorwaarden, vermeld in artikel V.122, en de vereiste bekwaamheidsbewijzen, vermeld in artikel V.148, legt het hogeschoolbestuur voorafgaandelijk bij reglement de criteria met de inhoudelijke en de gedragscompetenties vast om het ambt van praktijklector, hoofdpraktijklector, lector, hoofdlector, docent, hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar toe te wijzen. Het hogeschoolbestuur maakt het voormelde reglement in de hogeschool bekend.”.

Art. 52. In artikel V.154 van dezelfde codex wordt het woord “gastprofessoren” vervangen door het woord “gastdocenten”.

Art. 53. Artikel V.159 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.159. Een gastdocent kan ofwel bezoldigd worden met een bedrag ofwel met een salarisschaal. De bezoldiging van een gastdocent mag niet hoger zijn dan het salaris dat verbonden is aan het ambt van gewoon hoogleraar.

In afwijking van het eerste lid, wordt een gastdocent met een opdracht van ten minste 70 procent van een voltijdse opdracht in de opleidingen van een School of Arts uitsluitend met een salarisschaal bezoldigd. De gastdocent krijgt in dat salaris de daaraan verbonden anciënniteitsopbouw, het vakantiegeld en de eindejaarstoeilage. Met ingang van 2025 wordt het percentage van 70 procent gedurende vijf jaar lineair afgebouwd tot 50 procent. Het hogeschoolbestuur kan bij reglement, afgesloten met een protocol van akkoord, een ander afbouwschema vastleggen.”.

Art. 54. In artikel V.164, §1, van dezelfde codex, wordt tussen de zinsnede “hetzij assistent,” en het woord “werkleider” de zinsnede “praktijkassistent,” ingevoegd.

Art. 55. In artikel V.165 van dezelfde codex wordt het woord “gastprofessoren” vervangen door het woord “gastdocenten”.

Art. 56. In artikel V.191 van dezelfde codex, wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

“§2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan een jaar, als het personeelslid via een

openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekanalen bekendgemaakt zijn.

De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist.”.

Art. 57. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.192/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.192/1. Vanaf het derde opeenvolgende jaar zijn de aanstellingen in vacante betrekkingen, ook de aanstellingen via ambtswijziging, van onbepaalde duur.

Het hogeschoolbestuur beëindigt een aanstelling van onbepaalde duur conform artikel V.110. Als een aanstelling wordt beëindigd na een ambtswijziging als vermeld in artikel V.108 wordt om de opzeggingstermijn te berekenen alleen rekening gehouden met de periode van aanstelling na de ambtswijziging.”.

Art. 58. In artikel V.205, vierde lid, 3°, van dezelfde codex wordt de zinsnede “V.141, §2,” vervangen door de zinsnede “V.141/1”.

Art. 59. In artikel V.216 wordt de zinsnede “V.141, §2,” vervangen door de zinsnede “V.141/1”.

Art. 60. In afwijking van artikel 17, 21 en 25 geldt voor de vastbenoemde personeelsleden van de universiteiten en hogescholen die in een periode van drie jaar voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet een eerste evaluatie met als eindconclusie “onvoldoende” hebben gekregen of waarvoor op de datum van inwerkingtreding van dit decreet nog een evaluatieprocedure loopt die met een eindconclusie “onvoldoende” afgesloten wordt, de evaluatieprocedure die voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet van toepassing was. De evaluatieregeling op basis van artikel 17, 21 of 25 geldt pas vanaf het moment dat de lopende evaluatieprocedure definitief afgerond is.

Art. 61. Dit decreet treedt in werking op 1 april 2024.

Artikel 24 heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2013.

Artikel 37 en 38, 2° en 5°, hebben uitwerking met ingang van 1 september 2019.

Artikel 26 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023.

Artikel 9, 11, 20, 21, 25, 32, 34 en 35 treden in werking op de dag na de bekendmaking van dit decreet in het Belgisch Staatsblad.

Brussel, 26 januari 2024.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS