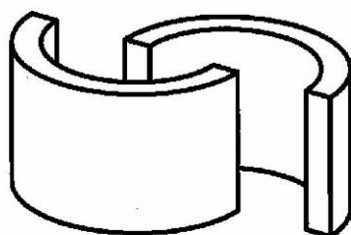


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



**ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE
BESTUREN**

R S Z Kwartaal:2017/1

Inhoudstafel

- 1. De provinciale en plaatselijke besturen en hun toepasselijke stelsels
 - 1.1. De bij RSZ aangesloten provinciale en plaatselijke besturen
 - 1.2. De bijzondere socialezekerheidsregelingen toepasselijk op de provinciale en plaatselijke besturen
 - 1.2.1. Kinderbijslag
 - 1.2.1.1. Wettelijke basis
 - 1.2.1.2. Toepasselijk stelsel
 - 1.2.2. Beroepsziekten
 - 1.2.2.1. Wettelijke basis
 - 1.2.2.2. Algemene regeling
 - 1.2.2.3. Uitzonderingen
 - 1.2.3. Arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk
 - 1.2.3.1. Wettelijke basis
 - 1.2.3.2. Algemene regeling
 - 1.2.3.3. Uitzonderingen
 - 1.2.3.4. Opmerkingen
 - 1.2.4. Jaarlijkse vakantie
 - 1.2.4.1. Wettelijke basis
 - 1.2.4.2. Algemene regeling
 - 1.2.5. Pensioenen
 - 1.2.5.1. Wettelijke basis
 - 1.2.5.2. De pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden (publiek stelsel)
 - 1.3. Het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen
 - 1.4. Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindloopbaan in de gezondheidssector
 - 1.4.1 Inleiding
 - 1.4.2. Toepassingsgebied
 - 1.4.3. Voordelen ten behoeve van het personeelslid
 - 1.4.4. Compensatie van de vrijstelling van arbeidsprestaties
 - 1.4.5. Personeelsleden in de gezondheidssector die niet kunnen genieten van de voordelen

1. De provinciale en plaatselijke besturen en hun toepasselijke stelsels

1.1. De bij RSZ aangesloten provinciale en plaatselijke besturen

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) int de socialezekerheidsbijdragen van de provinciale en plaatselijke besturen. Ten aanzien van de provinciale en plaatselijke besturen oefent de RSZ de taken uit die tot 31-12-2016 toevertrouwd waren aan DIBISS. Hij verzamelt en verspreidt de administratieve basisgegevens ten behoeve van de andere socialezekerheidsinstellingen.

Als provinciale of plaatselijke overheidsdienst worden – op basis van artikel 1, §1, vierde lid, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de werknemers - beschouwd :

- de provincies;
- de openbare instellingen die afhangen van de provincies;

Worden bedoeld :

o de “autonome provinciebedrijven”. Titel VII, hoofdstuk II, afdeling II van het Vlaams provinciedecreet van 9-12-2005 en Titel VI ter van de provinciewet van 30-4-1836 voorzien in de mogelijkheid voor de provincies om, op initiatief van hun provincieraad, autonome provinciebedrijven op te richten. Het autonome provinciebedrijf bezit rechtspersoonlijkheid en is een afzonderlijke instelling, onderscheiden van de provincie die het bedrijf heeft opgericht. Nochtans blijft het onderworpen aan de controle van de provincie waaruit het is ontstaan.

o de Provinciale Ontwikkelingsmaatschappijen in het Vlaamse Gewest (POM's), opgericht volgens het decreet van 7-5-2004 van de Vlaamse Raad.

- de gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten;

Worden bedoeld de autonome gemeentebedrijven. Titel VII, hoofdstuk II, afdeling II van het Vlaams gemeentedecreet van 15-7-2005 en titel VI, hoofdstuk V van de Nieuwe Gemeentewet voorzien in de mogelijkheid voor de gemeenten om, op initiatief van hun gemeenteraad, «autonome gemeentebedrijven» op te richten voor het beheer van hun activiteiten met industrieel en/of handelskarakter. Het autonoom gemeentebedrijf bezit rechtspersoonlijkheid en is een instelling, onderscheiden van de gemeente die het bedrijf heeft opgericht. Nochtans blijft het onderworpen aan de controle van de gemeente waaruit het is ontstaan .

- de verenigingen van gemeenten:

o in de zin van het decreet van de Vlaamse Raad van 6-7-2001 houdende intergemeentelijke samenwerking voor de intercommunales waarvan het gehele ambtsgebied binnen de grenzen van het Vlaamse Gewest valt;

o in de zin van boek V van het eerste deel van het Waals Wetboek van de plaatselijke democratie en decentralisatie voor de intercommunales waarvan het gehele ambtsgebied binnen de grenzen van het Waalse Gewest valt;

o in de zin van de wet van 22-12-1986 op de intercommunales voor de intercommunales van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en voor de intergemeentelijke intercommunales;

- de OCMW's;
- de OCMW-verenigingen, bedoeld bij Hoofdstuk XII van de organieke wet van 8-7-1976 betreffende de OCMW's en bij Titel VIII, Hoofdstuk I van het Vlaams decreet van

19-12-2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

- de openbare instellingen die afhangen van de OCMW's;
- de agglomeraties en de federaties van gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van de agglomeraties en van de federaties van gemeenten;
- de lokale politiezones opgericht op grond van de wet van 7-12-1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus; de prezones en de hulpverleningszones opgericht op grond van de wet van 15-5-2007 betreffende de civiele veiligheid;
- de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC);
- de gewestelijke economische instellingen bedoeld in de hoofdstukken II en III van de kaderwet van 15-7-1970 houdende de organisatie van de planning en economische decentralisatie, gewijzigd bij het decreet van 25-5-1983 van de Waalse Gewestraad, de ordonnantie van 20-5-1999 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het decreet van 27-6-1985 van de Vlaamse Raad;
Worden bedoeld de Economische en Sociale Raad van het Waalse Gewest (CESRW), de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (citydev.brussels), de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).
- «Net Brussel, Gewestelijk Agentschap voor Netheid»;
- de «Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp»;
- de verenigingen van meerdere hierboven vermelde instellingen;
- de v.z.w. «Vlaamse Operastichting» voor de personeelsleden die vastbenoemd waren bij de Intercommunale «Opera voor Vlaanderen» en met behoud van hun statuut werden overgenomen.

1.2. De bijzondere socialezekerheidsregelingen toepasselijk op de provinciale en plaatselijke besturen

1.2.1. Kinderbijslag

1.2.1.1. Wettelijke basis

De Algemene Kinderbijslagwet (AKBW) vormt de algemene wettelijke basis.

1.2.1.2. Toepasselijk stelsel

Alle bij RSZ aangesloten plaatselijke en provinciale besturen zijn onderworpen aan het bij de AKBW voorziene stelsel, onder voorbehoud van bepaalde afwijkingen bepaald bij het Koninklijk Besluit van 26-3-1965 betreffende de kinderbijslag toegekend aan sommige categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden van de door Famifed uitbetaalde kinderbijslag zijn minstens even gunstig als de kinderbijslag die aan het Rijkspersoneel wordt toegekend.

1.2.2. Beroepsziekten

1.2.2.1. Wettelijke basis

De wet van 3-7-1967 betreffende de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector stelt de basisprincipes vast voor de beroepsziekten in de overheidssector. Het is een kaderwet die slechts uitwerking heeft voor zover uitvoeringsbesluiten worden genomen.

1.2.2.2. Algemene regeling

Het Koninklijk Besluit van 21-1-1993 tot uitvoering van de wet van 3-7-1967 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, ten gunste van sommige personeelsleden uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten brengt de leden van het vastbenoemd personeel, de stagiairs met het oog op een vaste benoeming, de werknemers met een arbeidsovereenkomst, en het tijdelijk en hulppersoneel van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten onder de toepassing van de wet van 3-7-1967 gebracht.

1.2.2.3. Uitzonderingen

Onder de beroepsziekteregeling van de privésector, georganiseerd door de gecoördineerde wetten van 3-6-1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, vallen:

- de kunstenaars;
- de onthaalouders.

1.2.3. Arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk

1.2.3.1. Wettelijke basis

In de regel zijn de provinciale en plaatselijke besturen onderworpen aan de arbeidsongevallenregeling van de publieke sector, georganiseerd door de wet van 3-7-1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

1.2.3.2. Algemene regeling

De wet van 3-7-1967 is van toepassing op:

- het vastbenoemd, stagedoend, tijdelijk, hulppersoneel of personeel onder arbeidsovereenkomst, van de gemeenten, de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de korpsen van de lokale politie, de provincies, de openbare instellingen die afhangen van de provincies, de administraties en andere colleges van de VGC en FGC op grond van het Koninklijk Besluit van 13-7-1970;
- het vastbenoemd, stagedoend, tijdelijk, hulppersoneel of personeel onder arbeidsovereenkomst van de gewestelijke economische instellingen en instellingen van openbaar nut krachtens het Koninklijk Besluit van 12-6-1970 betreffende de schadeloosstelling, ten gunste van de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk;
- het vastbenoemd, stagedoend, tijdelijk, hulppersoneel of personeel onder arbeidsovereenkomst van de verenigingen van gemeenten en OCMW-verenigingen waarvan minstens één personeelslid onderworpen is aan een publiekrechtelijk statuut op grond van het Koninklijk Besluit van 13-7-1970.

Vereist wordt dat tenminste één statutair personeelslid in dienst is van de intercommunale of een OCMW-vereniging. Het volstaat niet dat de intercommunale of een OCMW-vereniging vroeger een statutair personeelslid tewerkstelde of dat de statuten nog steeds in de mogelijkheid voorzien statutair personeel in dienst te nemen.

1.2.3.3. Uitzonderingen

De arbeidsongevallenregeling van de privésector, georganiseerd door de wet van 10-4-1971, is van toepassing op:

- de verenigingen van gemeenten, de verenigingen van provincies, de autonome gemeentebedrijven en de autonome provinciebedrijven zonder personeelslid met een publiekrechtelijk statuut;
- de OCMW-verenigingen zonder personeelslid met een publiekrechtelijk statuut;
- de geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist, die vallen onder artikel 15bis van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969;
- de onthaalhouders;
- de kunstenaars.

1.2.3.4. Opmerkingen

Volgens de wet van 3-7-1967 kan de uitvoerende macht rechtspersonen of instellingen aanduiden die het professioneel risico (met inbegrip van de eruit voortvloeiende vergoedingen en renten) van de provinciale en plaatselijke besturen moeten dragen. De uitvoerende macht kan eveneens bij Koninklijk Besluit de overheidsdiensten zelf verplichten om een verzekering af te sluiten tegen arbeidsongevallen. Tot op heden is dit echter niet gebeurd.

Indien de tewerkstellende overheidsdienst zulks wenst, staat het hem vrij om een verzekering af te

sluiten bij een daartoe bevoegde verzekeringsmaatschappij om zich, geheel of gedeeltelijk, te beschermen tegen de kosten die een arbeidsongeval met zich mee kan brengen. In het geval dat de tewerkstellende overheid geen gebruik maakt van dit zogenaamde verzekeringsrecht, moet het professionele risico uiteraard geheel gedragen worden door de overheidsdienst zelf.

1.2.4. Jaarlijkse vakantie

1.2.4.1. Wettelijke basis

1. «Publiek stelsel» (vakantieregeling openbare sector)

Het «publiek stelsel» van de jaarlijkse vakantie wordt voor de Waalse en de Brusselse besturen nog steeds bepaald bij het Koninklijk Besluit van 30-1-1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's Lands Algemeen Bestuur.

Voor de Vlaamse besturen wordt dit georganiseerd bij het Besluit van de Vlaamse Regering van 13-9-2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel (het zogenaamde 'Vlaams Vakantiebesluit').

2. «Stelsel privébedienden» (vakantieregeling privésector)

Het «stelsel privébedienden» van de jaarlijkse vakantie wordt bepaald bij de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en bij Titel III van het Koninklijk Besluit van 30-3-1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Artikel 17 van de wet van 26-6-1992 houdende sociale en diverse bepalingen stelt inzake jaarlijkse privévakantieregeling een einde aan het onderscheid tussen handarbeiders en hoofdarbeiders bij de provinciale en plaatselijke besturen. Wanneer het bestuur het «stelsel privébedienden» toepast, wordt steeds de regeling van de hoofdarbeiders toegepast, ook op de handarbeiders.

Daaruit volgt dat het (dubbel) vakantiegeld aan de handarbeiders van de provinciale en plaatselijke besturen niet door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie wordt betaald, doch altijd rechtstreeks door het bestuur zelf.

1.2.4.2. Algemene regeling

De algemene regeling is van toepassing op de gemeenten, de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten, de intercommunales, de VGC en de FGC.

Voor deze besturen moet een onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende personeelscategorieën.

1. De vastbenoemde personeelsleden

Voor de vastbenoemde personeelsleden is steeds het «publiek stelsel» van toepassing krachtens artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet.

Voor het onderwijzend personeel is eveneens het publieke stelsel van toepassing krachtens artikel 12 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969 tot uitvoering van de socialezekerheidswet van 27-6-1969.

2. De gesubsidieerde contractuelen bij de plaatselijke besturen (geco's)

In het Vlaams en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt de vakantieregeling van de geco's bepaald bij het Koninklijk Besluit van 30-3-1987 tot uitvoering van artikel 8 van het Koninklijk Besluit nr. 474 van 28-10-1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen. Op grond van deze bepalingen genieten de geco's een specifieke regeling van jaarlijkse vakantie. Het aantal vakantiedagen en het enkelvoudig vakantiegeld worden toegekend conform de vakantieregeling privésector. De geco's ontvangen een vakantiegeld zoals het vastbenoemd personeel, berekend volgens het «publieke stelsel».

In het Waalse Gewest genieten de gesubsidieerde contractuelen (= APE) hetzelfde vakantiestelsel als de "gewone" contractuele personeelsleden van het provinciaal of plaatselijk bestuur.

3. De werknemers tewerkgesteld op grond van artikel 60 § 7 van de organieke wet van 8-7-1976 op de OCMW's

Deze werknemers genieten dezelfde regeling van jaarlijkse vakantie als de geco's. In het Vlaams en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest genieten de werknemers, tewerkgesteld op basis van artikel 60, de specifieke regeling van de jaarlijkse vakantie voor de gesubsidieerde contractanten. In het Waalse Gewest volgen zij de vakantieregeling van de "gewone" contractuele personeelsleden.

4. De stagiairs (met het oog op een vaste benoeming) en de contractanten

Voor de stagiairs en de contractuele personeelsleden die geen geco's zijn en die geen tewerkgestelden zijn op grond van artikel 60, § 7 in het Vlaams en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, verschilt de regeling naargelang het bestuur.

a. De plaatselijke besturen

De plaatselijke besturen (de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de instellingen ondergeschikt aan de gemeenten) dienen vast te stellen welke regeling inzake jaarlijkse vakantie van toepassing is op de niet vastbenoemde personeelsleden. Zij hebben de keuze tussen enerzijds het "publieke stelsel" en anderzijds het "stelsel privébedienden".

Met het oog op een éénduidige, in de praktijk gemakkelijk toepasbare kwalificatie van het stelsel onderscheidt de RSZ op basis van het vakantiereglement voor de plaatselijke besturen de volgende situaties:

- Indien het plaatselijk bestuur geen eigen vakantiereglement aangenomen heeft, dan is het "stelsel privébedienden" van toepassing.
- Indien het plaatselijk bestuur een vakantiereglement aangenomen heeft dat **uitdrukkelijk** verwijst naar de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten of het Koninklijk Besluit van 30-3-1967, dan is het "stelsel privébedienden" van toepassing.
- Indien het plaatselijk bestuur een vakantiereglement aangenomen heeft dat **geen enkele** verwijzing bevat naar de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten of het Koninklijk

Besluit van 30-3-1967, dan is het " publiek stelsel" van toepassing. Het vakantiestelsel wordt ook als publiek aanzien als het uitgewerkte vakantiereglement slechts minimaal afwijkt van het "stelsel privébedienden".

b. De provinciale besturen

De provinciale besturen behoren voor de stagiairs en voor het contractueel personeel tot het "publiek stelsel". Ingevolge de artikelen 101 en 102 van het Vlaams provinciedecreet van 9-12-2005 (Vlaamse Gewest) en artikel 72 van de wet van 14-2-1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel (Waals Gewest) geldt voor het verlof en de afwezigheden van de stagiairs en de contractanten dezelfde regeling als voor de statutairen.

c. De politiezones

De politiezones behoren voor de stagiairs met het oog op een vaste benoeming en de contractanten tot het "publiek stelsel".

d. De hulpverleningszones

Voor de stagiairs met het oog op een vaste benoeming wordt een onderscheid gemaakt tussen het operationeel en het administratief personeel. Het operationeel personeel behoort voor de jaarlijkse vakantie tot het "publiek stelsel", terwijl de hulpverleningszone voor het administratief personeel kan kiezen tussen het "stelsel privébedienden" of het "publiek stelsel".

Voor de contractanten van het administratief personeel kan de hulpverleningszone kiezen tussen het "stelsel privébedienden" of het "publiek stelsel".

5. De jeugdvakantie

Een jeugdige werknemer heeft in het vakantiejaar (= kalenderjaar waarin de werknemer vakantie neemt) recht op aanvullende vakantiedagen van maximum 4 weken, verminderd met de gewone vakantiedagen waarop hij recht heeft, indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Hij heeft op 31 december van het vakantiedienstjaar (= kalenderjaar dat vooraf-gaat aan het vakantiejaar) de leeftijd van 25 jaar niet bereikt.
- Hij heeft in de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies, leertijd of opleiding beëindigd.
- Hij heeft na deze beëindiging arbeid als loontrekkende verricht gedurende min-stens één maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

De jeugdvakantie wordt toegekend in het stelsel "privébedienden". De jeugdige werk-nemer is niet verplicht om zijn recht op jeugdvakantiedagen effectief uit te oefenen, maar hij kan na uitputting van de gewone vakantiedagen ten laste van de werkloos-heidsverzekering een jeugdvakantie-uitkering bekomen voor deze dagen.

6. De seniorvakantie

Een oudere werknemer die ingevolge een periode van volledige werkloosheid of inva-liditeit in het vakantiedienstjaar tijdens het vakantiejaar geen recht heeft op vier weken betaalde vakantie, is gerechtigd op een aantal aanvullende vakantiedagen (van maximum 4 weken), seniorvakantiedagen genaamd. Om in het vakantiejaar aanspraak te kunnen maken op deze vakantiedagen, moet de werknemer voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Hij heeft op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 50 jaar bereikt.
- Hij geniet tijdens zijn tewerkstelling als loontrekkende niet van de vakantie-regeling van

het publiek stelsel of van een regeling van uitgestelde bezoldiging als werknemer tewerkgesteld in het onderwijs.

- Hij heeft de gewone betaalde vakantiedagen waarop hij gerechtigd is overeenkomstig de vakantieregeling van de privésector reeds uitgeput.
- Hij geniet geen loon of vervangingsinkomen tijdens de seniorvakantiedagen.

De seniorvakantie wordt toegekend in het stelsel “privébedienden”. De oudere werknemer is niet verplicht om zijn recht op seniorvakantiedagen effectief uit te oefenen, maar hij kan ten laste van de werkloosheidsverzekering een seniorvakantie-uitkering bekomen voor deze dagen.

7. De aanvullende vakantie bij de aanvang of de hervatting van een activiteit

Een werknemer in het stelsel “privébedienden”, een gesubsidieerde contractueel van het plaatselijk bestuur of een bij het OCMW tewerkgestelde werknemer op basis van artikel 60, § 7, heeft recht op een aanvullende (Europese) vakantie indien hij tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervult:

- Hij vat een activiteit aan of hervat een activiteit in dienst van één of meerdere werkgevers.
Onder het “aanvatten van een activiteit” wordt verstaan de situatie van een werknemer die voor het eerst wordt tewerkgesteld bij één of meerdere werkgevers in het algemeen werknemersstelsel tot wanneer hij vier weken vakantie heeft kunnen opnemen, in verhouding tot zijn arbeidsstelsel op het tijdstip waarop hij zijn vakantie opneemt.
Onder het “hervatten van een activiteit” wordt verstaan iedere activiteit van een werknemer na een periode van volledige werkloosheid, een lange ziekteperiode, een volledige loopbaanonderbreking, een periode van verlof zonder wedde of ouderschapsverlof. Ook een deeltijdse werknemer die tijdens het vakantiejaar overschakelt naar een voltijds arbeidsstelsel, wordt beschouwd als een werknemer die een activiteit hervat.
Het aanvatten of hervatten van een activiteit loopt tot het einde van het jaar volgend op het jaar tijdens hetwelk het aan- of hervatten heeft plaatsgevonden.
- Hij verricht bij één of meerdere werkgevers arbeidsprestaties tijdens een aanlooperperiode. De aanlooperperiode is een periode van minstens drie maanden van werkelijke normale arbeidsprestaties of van met arbeid gelijkgestelde prestaties in de loop van een kalenderjaar.
- Hij heeft de vakantiedagen op basis van de prestaties van het vorige dienstjaar volledig opgenomen.

De werknemer die voldoet aan deze drie voorwaarden, kan vanaf de laatste week van de aanlooperperiode aanspraak maken op een week aanvullende vakantie. Na de aanlooperperiode worden de aanvullende vakantiedagen berekend zoals de gewone vakantiedagen. De aanvullende vakantiedagen kunnen opgenomen worden tot het einde van het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarin de werknemer de activiteit begint of hervat.

Voorbeeld: Een werknemer hervat het werk na een periode van langdurige werkloosheid op 1-4 van het jaar X met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur bij een bestuur dat voor zijn contractanten aangesloten is bij de vakantieregeling privésector. In het vakantiejaar X heeft de werknemer geen recht op wettelijke vakantiedagen, maar wel op 15 dagen aanvullende vakantie. In het vakantiejaar X + 1 heeft de werknemer op basis van de prestaties in het vakantiedienstjaar X recht op 15 wettelijke vakantiedagen en 5 dagen aanvullende vakantie. De 5 aanvullende vakantiedagen kunnen opgenomen worden “tot het einde van het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarin de werknemer de activiteit begint of hervat” of tot 31-12 van het jaar X+1.

De werknemer ontvangt op de gewone datum van de uitbetaling van het loon een aanvullend

vakantiegeld dat gelijk is aan het normale loon voor de dagen aanvullende vakantie. Het aanvullend vakantiegeld wordt beschouwd als de vervroegde uitbetaling van een deel van het dubbel vakantiegeld dat normaal uitbetaald zou worden in het volgende jaar, bij de uitdiensttreding of bij een vermindering van de activiteit.

Het aanvullend vakantiegeld is onderworpen aan een persoonlijke inhouding van 13,07%. Aangezien de RSZ de persoonlijke inhouding van 13,07% niet int op het dubbel vakantiegeld voor de derde tot de vijfde dag van de vierde vakantieweek, en deze logica ook geldt voor het aanvullend vakantiegeld, wordt de inhouding van 13,07% slechts berekend op het aanvullend vakantiegeld, vermenigvuldigd met de breuk 85/92.

Als de werknemer als contractant in dienst blijft, dan wordt het aanvullend vakantie-geld in het vakantiejaar verrekend met het dubbel vakantiegeld.

Als de werknemer zijn arbeidsprestaties vermindert of als de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, dan wordt het aanvullend vakantiegeld verrekend met het vertrekvakantiegeld.

1.2.5. Pensioenen

1.2.5.1. Wettelijke basis

1. «Publiek stelsel»

In het «publieke pensioenstelsel» worden de pensioenen berekend overeenkomstig de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en de kerkelijke pensioenen. Deze pensioenregeling is van toepassing op de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke besturen.

2. «Privé-stelsel»

Het «privé-stelsel» inzake pensioenen is van toepassing op de andere dan de statutaire personeelsleden (o.a. contractanten, geco's, artikel 60'ers,...). Deze personeelscategorieën vallen onder de pensioenregeling van de werknemers.

1.2.5.2. De pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden (publiek stelsel)

Behoren tot het «publieke stelsel» voor hun vastbenoemd personeel:

- de gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten;
- de verenigingen van gemeenten;
- de provincies;
- de openbare instellingen die afhangen van de provincies;
- de lokale politiezones;
- de VGC en de FGC.

Deze lokale besturen zijn in principe aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten(zie 1.3.).

De gewestelijke economische instellingen zijn voor hun vastbenoemden niet aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten , maar bij de «pool der parastatalen». Artikel 2 van de wet van 28-4-1958 betreffende het pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut alsmede van hun rechthebbenden, bepaalt dat het vastbenoemd personeel en de stagiairs dezelfde pensioenregeling genieten als de ambtenaren van het Algemeen Rijksbestuur.

1.3. Het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen

De bevoegdheid in verband met het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen werd overgedragen naar de FPD.

1.4. Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan in de gezondheidssector

1.4.1 Inleiding

De RSZ is belast met de uitvoering van bepaalde maatregelen van de sociale akkoorden voor de federale gezondheidssectoren die onder de bevoegdheid van het Beheerscomité van de Sociale Maribel vallen. Het betreft:

- de financiering en de controle van de bijkomende tewerkstelling in het kader van het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan;
- de controle van de bijkomende tewerkstelling in het kader van het sociaal akkoord 2011;
- de financiële tegemoetkoming toegekend aan ziekenhuizen in het kader van de maatregel met betrekking tot de statutarisering.

Het stelsel van de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan wordt hieronder nader toegelicht.

1.4.2. Toepassingsgebied

De maatregelen met betrekking tot de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan zijn van toepassing op de personeelsleden van de volgende werkgevers:

- de (lokale) openbare ziekenhuizen;
- de centra voor revalidatie en herscholing;
- de medisch-pediatrische centra voor kinderen getroffen door een chronische ziekte;
- de rust- en verzorgingstehuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de centra

- voor dagverzorging;
- de rustoorden voor bejaarden;
- de instellingen voor kortverblijf;
- de instellingen die de gemeenschappelijke woon- of verblijfplaats voor bejaarden uitmaken;
- de diensten voor thuisverpleging.

Indien vernoemde voordelen worden toegekend, hebben bovenstaande werkgevers recht op een financiële tussenkomst welke berekend en betaald wordt door de FOD Volksgezondheid voor de lokale openbare ziekenhuizen en door het RIZIV voor de andere werkgevers. Dit heeft geen praktische gevolgen voor de socialezekerheidsaangifte.

De volgende personeelsleden komen in aanmerking:

- het verpleegkundig personeel (inclusief de ziekenhuisassistenten en de sociaal verpleegkundigen) en het verzorgend personeel;
- de ambulanciers van de spoeddiensten;
- de laboratoriumtechnologen;
- de technologen van de medische beeldvorming;
- de technici van medisch materiaal, inzonderheid in de sterilisatiediensten
- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de opvoeders begeleiders geïntegreerd in de zorgteams;
- de logistieke assistenten;
- de maatschappelijk assistenten en psychologisch assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de werknemers bedoeld in artikelen 54bis en 54ter van het Koninklijk Besluit nr. 78 van 10-11-1967;
- de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten en diëtisten;
- de psychologen, orthopedagogen en pedagogen, tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma.

De omschrijving van de kwalificaties verwijst naar de reëel uitgevoerde functie, volgens de bepalingen van het contract.

Bovengenoemde personeelsleden moeten loontrekkend zijn (vastbenoemd of contractueel) en hetzij voltijds, hetzij deeltijds tewerkgesteld zijn. Deze laatste categorie komt uiteraard enkel op proportionele wijze in aanmerking voor de toepassing van de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan.

1.4.3. Voordelen ten behoeve van het personeelslid

De voltijdse personeelsleden hebben recht op vrijstelling van arbeidsprestaties:

- Het personeelslid dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, heeft recht op 96 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar (2 uur per week).
- Het personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft recht op 192 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar (4 uur per week).
- Het personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op 288 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar (6 uur per week).

Alleen de verpleegkundigen hebben het recht om te kiezen tussen de vrijstelling van arbeidsprestaties en een premie.

- Het personeelslid dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, heeft recht op een premie

gelijk aan 5,26% berekend op zijn voltijds loon.

- Het personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft recht op een premie gelijk aan 10,52% berekend op zijn voltijds loon.
- Het personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op een premie gelijk aan 15,78% berekend op zijn voltijds loon.

De optie vrijstelling van arbeidsprestaties is altijd definitief. Het behoud van de prestaties dat gekoppeld is aan een premie, kan daarentegen op elk ogenblik omgezet worden in een vrijstelling van arbeidsprestaties.

De personeelsleden of daaraan gelijkgestelde personen die vóór 1-1-2006 gekozen hebben voor de premie, behouden het recht op de premie.

De deeltijdse personeelsleden hebben recht op een aantal uren van vrijstelling van arbeidsprestaties, of eventueel een equivalente premie, gelijk aan de proportionele toepassing van de vrijstelling van arbeidsprestaties of van de premie.

Aan een deeltijds personeelslid moet de werkgever - drie maanden vóór het intreden in het stelsel van de eindeloopbaan - voorstellen om de wekelijkse arbeidsduur te verhogen a rato van het aantal uren vrijstelling van prestaties voorzien voor de leeftijdscategorie waartoe hij behoort. Indien de werknemer hiermee instemt, wordt zijn arbeidsovereenkomst gewijzigd en geniet hij van een hoger recht in het kader van de eindeloopbaanregeling. Indien de werknemer het voorstel weigert, wordt de wekelijkse arbeidsduur van zijn arbeidsprestaties voorzien voor de leeftijdscategorie waartoe hij behoort, verminderd en dit proportioneel zijn wekelijkse arbeidsduur ten opzichte van een voltijds tewerkgestelde werknemer.

1.4.4. Compensatie van de vrijstelling van arbeidsprestaties

De vrijstelling van arbeidsprestaties moet gecompenseerd worden door een nieuwe aanwerving of door een verhoging van de wekelijkse arbeidsduur van een andere werknemer. Evenwel komen de werknemers, aangeworven in het kader van de Sociale Maribel, alsook de gesubsidieerde contractuelen van de plaatselijke besturen hiervoor niet in aanmerking.

1.4.5. Personeelsleden in de gezondheidssector die niet kunnen genieten van de voordelen

De personeelsleden van de gezondheidssectoren van minstens 52 jaar die niet kunnen genieten van het stelsel van de vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan, krijgen een aantal bijkomende verlofdagen toegekend. Het betreft het administratief personeel, het onderhoudspersoneel, het keukenpersoneel... van de in 1.4.2. vermelde werkgevers die het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren toepassen.

De toekenning van de bijkomende verlofdagen is vastgesteld als volgt:

- 52 jaar: 5 dagen;
- 53 jaar: 8 dagen;
- 54 jaar: 10 dagen;
- 55 jaar: 13 dagen;
- 56 jaar: 15 dagen;
- 57 jaar: 18 dagen;
- 58 jaar: 20 dagen.

De leeftijd die in beschouwing genomen wordt, is die bereikt op 1 januari van het jaar waarin de bijkomende verlofdagen zijn voorzien.

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector is belast met de financiering van de compenserende aanwervingen.

De werkgever die de maatregel van bijkomend verlof toepast en in aanmerking wenst te komen voor de financiering van (een) bijkomende arbeidsplaats(en) moet een antwoordformulier invullen en bezorgen aan de RSZ. Het formulier wordt elk jaar ter beschikking gesteld op de portaalsite van de sociale zekerheid.