



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES DIBISS

DIBISS

Kwartaal:2015/3

1. DIBISS-werkgevers en hun toepasselijke stelsels

Inhoudstafel

1.1. De bij de DIBISS aangesloten werkgevers.....	6
1.2. De bijzondere socialezekerheidsregelingen toepasselijk op de provinciale en plaatselijke besturen.....	7
1.2.1. Kinderbijslag.....	8
1.2.1.1. Wettelijke basis.....	9
1.2.1.2. Toepasselijk stelsel.....	10
1.2.2. Beroepsziekten.....	11
1.2.2.1. Wettelijke basis.....	12
1.2.2.2. Algemene regeling.....	13
1.2.2.3. Uitzonderingen.....	14
1.2.3. Arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk.....	15
1.2.3.1. Wettelijke basis.....	16
1.2.3.2. Algemene regeling.....	17
1.2.3.3. Uitzonderingen.....	18
1.2.3.4. Opmerkingen.....	19
1.2.4. Jaarlijkse vakantie.....	20
1.2.4.1. Wettelijke basis.....	21
1.2.4.2. Algemene regeling.....	22
1.2.5. Pensioenen.....	25
1.2.5.1. Wettelijke basis.....	26
1.2.5.2. De pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden (publiek stelsel).....	27
1.3. Het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.....	28
1.3.1. Algemeenheden.....	29
1.3.2. De pensioenstelsels voor het vastbenoemde personeel van de lokale besturen tot 31-12-2011.....	30
1.3.3. Toepassingsgebied.....	31
1.3.3.1. De aangesloten werkgevers.....	32
1.3.3.2. De aangesloten werknemers.....	33
1.3.4. De ambtshalve aangesloten provinciale en plaatselijke besturen.....	34
1.3.5. De lokale politiezones.....	35
1.3.5.1. De ambtshalve aansluiting van de lokale politiezones.....	36
1.3.5.2. Het Fonds voor de pensioenen van de federale politie.....	37
1.3.6. De pensioenbijdragen: een basispensioenbijdrage en een responsabiliseringsbijdrage.....	38
1.3.7. Het beheer en de betaling van de pensioenen.....	39
1.3.8. De niet aangesloten lokale besturen.....	40
1.3.8.1 Algemeenheden.....	41
1.3.8.2 De aansluitingsprocedure bij het gesolidariseerde pensioenfonds.....	42
1.3.9. Een bestuur dat voor het eerst vastbenoemden in dienst neemt.....	43
1.3.10. De herstructurering van een lokaal bestuur.....	44
1.3.11. De vaste benoeming na een periode van contractuele tewerkstelling.....	45
1.3.11.1. De regularisatiebijdrage.....	46
1.3.11.2. De pensioenreserves voor de periode van contractuele tewerkstelling.....	48
1.3.11.3. De pensioenreserves in het kader van de tweede pensioenpijler contractanten.....	49
1.4. Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan in de gezondheidssector.....	50
1.4.1 Inleiding.....	51
1.4.2. Toepassingsgebied.....	52
1.4.3. Voordelen ten behoeve van het personeelslid.....	53

1.4.4. Compensatie van de vrijstelling van arbeidsprestaties.....	54
1.4.5. Personeelsleden in de gezondheidssector die niet kunnen genieten van de voordelen.....	55

1.1. De bij de DIBISS aangesloten werkgevers

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

De werkgevers bedoeld bij artikel 2, eerste lid, 3° 32 van voornoemde wet van 12-5-2014 - d.w.z. al de bij de DIBISS aangesloten werkgevers - 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 de DIBISS 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, aangesloten bij de DIBISS, 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 alle bij de DIBISS aangesloten werkgevers 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 bij de DIBISS aangesloten 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 bij de DIBISS aangesloten 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 Waals 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 Waals 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 DIBISS op basis van het vakantiereglement 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 (Vlaams 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 invaliditeit 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 DIBISS 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

1.3.1. Algemeenheden

De DIBISS is het inningsorganisme van de pensioenbijdragen voor vastbenoemde ambtenaren van lokale overheden die aangesloten zijn bij een solidair pensioenstelsel.

Het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen werd met ingang van 1-1-2012 opgericht ingevolge de "wet van 24-10-2011 tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van de lokale politiezones, tot wijziging van de wet van 6 mei 2002 tot oprichting van het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid en houdende diverse wijzigingsbepalingen".

1.3.2. De pensioenstelsels voor het vastbenoemde personeel van de lokale besturen tot 31-12-2011

De plaatselijke en provinciale besturen hadden tot 31-12-2011 de keuze tussen vier pensioenstelsels of pools:

- pool één = het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen;
- pool twee = het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen;
- pool drie = het stelsel van de besturen, aangesloten bij een verzorgingsinstelling;
- pool vier = het stelsel van de besturen met een eigen pensioenkas.

De lokale politiezones waren tot 31-12-2011 aangesloten bij het "Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie" (pool vijf). Met ingang van 1-1-2012 werd dit Fonds omgevormd tot het "Fonds voor de pensioenen van de federale politie" (zie 1.3.5.2.)

1.3.3. Toepassingsgebied

1.3.3.1. De aangesloten werkgevers

Alle lokale besturen die bij de DIBISS aangesloten zijn krachtens de wet van 12 mei 2014, zijn in principe en van rechtswege voor hun vastbenoemden aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

Aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds zijn eveneens:

- een lokaal bestuur dat geen vastbenoemden meer in dienst heeft, maar waarvoor de PDOS (Pensioendienst voor de Overheidssector) een overheidspensioen uitbetaalt aan de vroegere vastbenoemden;
- elk nieuw lokaal bestuur (bijv. een autonoom gemeente- of provinciebedrijf, een ocmw-vereniging naar publiek recht...) dat vastbenoemden in dienst neemt;
- de hulpverleningszones die met ingang van 1-1-2015 opgericht worden.

Niet aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds zijn:

- de gewestelijke economische instellingen;
- de lokale besturen die in het kader van de lokale autonomie ervoor geopteerd hebben om zich niet aan te sluiten.

1.3.3.2. De aangesloten werknemers

Alle (actieve en gepensioneerde) vastbenoemde personeelsleden van de aangesloten besturen vallen onder het toepassingsgebied, ongeacht de datum van de vaste benoeming.

De vastbenoemde verbindingsambtenaren (voorheen brigadecommissarissen) waarvoor de provincie de pensioenbijdragen betaalt en de gewestelijke ontvangers waarvoor het Gewest de pensioenbijdragen betaalt, zijn aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds.

1.3.4. De ambtshalve aangesloten provinciale en plaatselijke besturen

De lokale besturen die tot 31-12-2011 voor de pensioenen van hun vastbenoemden aangesloten waren bij een verzorgingsinstelling of die een eigen pensioenkas hadden, werden op 1-1-2012 ambtshalve aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen tenzij het bestuur de Minister van Pensioenen met een aangetekend schrijven vóór 15-12-2011 verwittigde van zijn weigering tot aansluiting.

De ambtshalve aansluiting was budgettair neutraal voor de lokale besturen. Het gesolidariseerde pensioenfonds neemt in 2012 een volume aan lopende pensioenen over ten belope van de pensioenbijdragen die het bestuur voor de vastbenoemden verschuldigd is in het aansluitingsjaar.

De eventuele gunstigere lokale pensioenregeling of extra-legale pensioenvoordelen die een lokaal bestuur aan zijn gepensioneerde vastbenoemden toekent op basis van een lokaal pensioenreglement, blijven gegarandeerd na de ambtshalve aansluiting, maar het bestuur dient de niet gesolidariseerde pensioenlasten volledig zelf te dragen. De PDOS of de verzorgingsinstelling stuurt de werkgever een aparte factuur voor het verschil tussen het wettelijk pensioen en de lokale pensioenregeling of het extra-legaal pensioenvoordeel. Het lokaal bestuur kan de voordelen van de gunstigere regeling nooit ten laste leggen van het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

De reserves die een lokaal bestuur in het verleden opgebouwd heeft, blijven behouden en worden niet overgedragen aan het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen. Zij kunnen aangewend worden om de pensioenbijdragen te betalen aan de DIBISS of om de niet overgenomen pensioenen te financieren. Het lokaal bestuur kan de reserves door een verzorgingsinstelling laten beheren.

1.3.5. De lokale politiezones

1.3.5.1. De ambtshalve aansluiting van de lokale politiezones

De lokale politiezones, en hun actieve en gepensioneerd vastbenoemden, zijn aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

Het gesolidariseerde pensioenfonds draagt alle pensioenen en alle pensioenaandelen die betrekking hebben op prestaties, geleverd als vastbenoemd personeelslid van de voormalige gemeentepolitie (= vóór de politiehervorming) of een lokale politiezone (= vanaf de politiehervorming).

De pensioenen van de voormalige gemeentepolitie die reeds lopende waren bij de oprichting van het pensioenfonds van de geïntegreerde politie op 1-4-2001 en die tot 31-12-2011 gedragen werden door pool 1, 2, 3 of 4, worden beschouwd als een pensioenlast van de politiezone en niet als een pensioenlast van de gemeente.

1.3.5.2. Het Fonds voor de pensioenen van de federale politie

Aangesloten bij het Fonds voor de pensioenen van de federale politie is enkel het vastbenoemde federale politiepersoneel, met inbegrip van de voormalige rijkswachters en de leden van de voormalige gerechtelijke politie. Een lokale politiezone kan niet aangesloten worden bij dit Fonds.

De DIBISS int voor het Fonds voor de pensioenen van de federale politie de pensioenbijdragen op het loon van de vastbenoemden van de federale politie. Het percentage van deze pensioenbijdrage wordt wettelijk vastgelegd.

De PDOS is belast met het financieel beheer van het Fonds voor de pensioenen van de federale politie.

1.3.6. De pensioenbijdragen: een basispensioenbijdrage en een responsabiliseringsbijdrage

De pensioenbijdragen voor het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen bestaan uit een basispensioenbijdrage en eventueel een responsabiliseringsbijdrage.

De basispensioenbijdrage is verschuldigd door alle lokale besturen, aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds, en is gelijk aan een percentage van het aan pensioenbijdragen onderworpen loon van de vastbenoemden.

Voor de periode van 2012 tot 2016 verschilt de basispensioenbijdrage naargelang het pensioenstelsel waarbij het bestuur tot 31-12-2011 aangesloten was, maar de bijdragevoeten worden geleidelijk geharmoniseerd. In 2016 is de basispensioenbijdrage voor alle lokale besturen gelijk aan 41,50%.

Voor de daaropvolgende jaren legt de Minister van Pensioenen op basis van een voorstel van het Beheerscomité van de DIBISS de basispensioenbijdrage elk jaar vast voor de volgende drie jaar. De lokale besturen worden uiterlijk op 1 oktober op de hoogte gebracht van de basispensioenbijdrage voor het derde erop volgende jaar.

De responsabiliseringsbijdrage is slechts verschuldigd door de lokale besturen die tijdens de voorbije decennia hun aantal vastbenoemden sterk verminderd hebben en die weinig of geen vastbenoemden meer in dienst hebben. Voor deze besturen volstaan de basispensioenbijdragen die geïnd worden op de verminderde loonmassa van hun vastbenoemden, niet om de rust- en overlevingspensioenen van hun gewezen vastbenoemden te financieren. Zij wentelen (een deel van) de eigen pensioenlast op de andere deelnemers aan de solidariteit af. De responsabilisering van deze besturen bestaat erin dat het gesolidariseerde pensioenfonds (een deel van) de pensioenlasten te laste legt van deze besturen in de vorm van een responsabiliseringsbijdrage die op jaarbasis berekend wordt.

Jaarlijks wordt op basis van de pensioenuitgaven voor de vroegere vastbenoemden en van de loonmassa van de vastbenoemden van elk lokaal bestuur, bepaald of het bestuur een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd is en hoeveel deze bedraagt.

1.3.7. Het beheer en de betaling van de pensioenen

Een provinciaal of plaatselijk bestuur dat aangesloten is bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen, kan het beheer en de betaling van de pensioenen toevertrouwen aan de PDOS of aan een verzorgingsinstelling.

Met verzorgingsinstelling wordt bedoeld de instelling voor bedrijfspensioenvoorziening bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen of de verzekeringsmaatschappij waarmee het provinciaal of plaatselijk bestuur een overeenkomst heeft afgesloten.

Een provinciaal of plaatselijk bestuur dat het beheer en de betaling van de pensioenen niet langer wil toevertrouwen aan een verzorgingsinstelling, maar aan de PDOS, moet de DIBISS verwittigen met een aangetekend schrijven uiterlijk op 30 september, voorafgaand aan het kalenderjaar van de inwerkingtreding van de overgang en moet de gegevens op de portaalsite van de sociale zekerheid wijzigen via de online applicatie Rx.

Een provinciaal of plaatselijk bestuur dat het beheer en de betaling van de pensioenen niet langer wil toevertrouwen aan de PDOS, maar aan een verzorgingsinstelling, moet de DIBISS verwittigen met een aangetekend schrijven uiterlijk op 30 september, voorafgaand aan het kalenderjaar van de inwerkingtreding van de overgang en moet dit gegeven op de portaalsite van de sociale zekerheid wijzigen via de online applicatie Rx.

1.3.8. De niet aangesloten lokale besturen

1.3.8.1 Algemeenheden

Een lokaal bestuur dat voor zijn vastbenoemden op 31-12-2011 een eigen pensioenkas had of dat aangesloten was bij een verzorgingsinstelling, en dat de Minister van Pensioenen vóór 15-12-2011 met een aangetekend schrijven op de hoogte gebracht had van zijn weigering tot aansluiting, werd niet aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

De niet aangesloten lokale besturen beslissen zelf over de financiering van hun pensioenen. Zij kunnen opteren voor een systeem van repartitie, een systeem van kapitalisatie of een gemengd systeem.

De niet aangesloten lokale besturen kunnen het beheer en de betaling van het pensioen van hun benoemd personeel toevertrouwen aan een verzorgingsinstelling of (op basis van een conventie en tegen betaling) aan de PDOS.

1.3.8.2 De aansluitingsprocedure bij het gesolidariseerde pensioenfonds

Een niet aangesloten bestuur kan zich met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar aansluiten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

Een bestuur dat beslist om zich aan te sluiten bij het gesolidariseerd pensioenfonds moet met een aangetekend schrijven de beslissing tot aansluiting bezorgen aan de DIBISS. Het schrijven preciseert of het bestuur de toekenning, het beheer en de betaling van de pensioenen zal toevertrouwen aan de PDOS of aan een voorzorgsinstelling en of het zelf instaan voor de betaling van de pensioenbijdragen aan de DIBISS of deze betaling zal toevertrouwen aan een voorzorgsinstelling.

De DIBISS raamt op basis van de DmfAPPL-gegevens het bedrag van de loonmassa die het bestuur tijdens het jaar van de aansluiting zal betalen aan de vastbenoemden.

Het bestuur verstrekt aan de DIBISS alle gegevens die vereist zijn voor het vaststellen van de last van de rust- en overlevingspensioenen in het jaar van aansluiting. Een naamlijst met vermelding van de begunstigden van de rust- en overlevingspensioenen of van de pensioenaandelen die lopen op de datum van de aansluiting, moet in de volgorde van hun ingangsdatum overgemaakt worden aan de DIBISS enerzijds en aan de beheers- en betalingsinstelling van de pensioenen anderzijds. Voor ieder pensioen en pensioenaandeel vermeldt de lijst het brutomaandbedrag op de datum van de aansluiting. Op basis van deze gegevens bepaalt de DIBISS voor elk bestuur voorlopig de ingangsdatum vanaf welke de pensioenen en de pensioenaandelen kunnen overgenomen worden.

De DIBISS bepaalt vervolgens in de loop van het jaar dat volgt op dat van de aansluiting, definitief de ingangsdatum vanaf welke de pensioenen of pensioenaandelen worden overgenomen.

1.3.9. Een bestuur dat voor het eerst vastbenoemden in dienst neemt

Elk lokaal bestuur dat voor het eerst vastbenoemden in dienst neemt, wordt aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

Indien het lokaal bestuur nog niet aangesloten is als werkgever bij de DIBISS (zie 2.2.1.), dan moet op het formulier R1, dat beschikbaar is op de portaalsite van de sociale zekerheid, vermeld worden of de rechtspositieregeling voorziet in de mogelijkheid tot vaste benoeming en of het bestuur effectief vastbenoemden aanstelt. Indien het bestuur overgaat tot vaste benoemingen, moet het aanduiden aan wie het beheer en de betaling van de pensioenen toevertrouwd wordt.

Indien het lokaal bestuur reeds personeelsleden in dienst heeft en voor het eerst vastbenoemden aanstelt, dan moet het de DIBISS hiervan op de hoogte stellen via de online applicatie Rx op de portaalsite van de sociale zekerheid.

1.3.10. De herstructurering van een lokaal bestuur

Een lokaal bestuur dat aangesloten is bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen, kan er niet uitstappen. De aansluiting is definitief en onherroepelijk.

Als een lokaal bestuur A een activiteit overdraagt naar een bestuur B dat niet aangesloten is bij het gesolidariseerd pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen en dat de vastbenoemden (en hun loonmassa) van het lokaal bestuur A overneemt, dan moet het bestuur B ook de pensioenlast van de gewezen vastbenoemden van het lokaal bestuur A overnemen. De overgenomen pensioenlast bestaat uit:

- de reeds lopende pensioenen van de gewezen vastbenoemden van lokaal bestuur A die ten laste zijn van het gesolidariseerde pensioenfonds;
- de toekomstige pensioenaandelen van de actieve vastbenoemden die betrekking hebben op de dienstjaren gepresteerd bij het lokaal bestuur A.

Aan het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen worden er geen pensioenaandelen aangerekend.

1.3.11. De vaste benoeming na een periode van contractuele tewerkstelling

Een lokaal bestuur dat een contractant vast benoemt, moet de DIBISS hiervan op de hoogte brengen via de DmfAPPL. De kennisgeving is verplicht ongeacht wie het beheer van de pensioenen van de vastbenoemden uitoefent (de PDOS of een voorzorgsinstelling).

1.3.11.1. De regularisatiebijdrage

1. Vaststelling van de regularisatiebijdrage

De werknemer die vast benoemd wordt bij een lokaal bestuur, geniet van een overheidspensioen voor de volledige loopbaan in overheidsdienst, met inbegrip van de contractuele dienstjaren.

Een lokaal bestuur dat een contractant vast benoemt, is een regularisatiebijdrage verschuldigd voor alle door de werknemer gepresteerde diensten die meer dan vijf jaar liggen na de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst bij het lokale bestuur. De gepresteerde diensten worden slechts in rekening gebracht vanaf 1-1-2012 en de regularisatiebijdrage is niet verschuldigd voor

- de eerste vijf jaar in contractueel dienstverband bij het lokaal bestuur, ongeacht de datum van de vaste benoeming;
- een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld loopbaanonderbreking);
- een periode van contractuele tewerkstelling bij een ander (lokaal of openbaar) bestuur.

Derhalve zullen de eerste regularisatiebijdragen slechts vanaf 1-1-2017 verschuldigd zijn.



Voorbeeld één:

Een personeelslid is als contractant in dienst getreden op 1-1-1990 bij een lokaal bestuur en wordt vastbenoemd op 1-1-2016.

Er is geen regularisatiebijdrage verschuldigd omdat de termijn van vijf jaar pas begint te lopen vanaf 1-1-2012 en op de datum van vaste benoeming nog niet bereikt werd.



Voorbeeld twee:

Een personeelslid is als contractant in dienst getreden op 1-1-2000 bij een lokaal bestuur en wordt vastbenoemd op 1-1-2018.

Een regularisatiebijdrage is verschuldigd omdat de termijn van vijf jaar overschreden werd, maar de bijdrage is slechts verschuldigd voor één jaar, namelijk het jaar 2017.



Voorbeeld drie:

De contractanten A, B en C treden in dienst op 1-1-2016 bij een lokaal bestuur en worden respectievelijk vastbenoemd op 1-1-2020, 1-1-2026 en 1-1-2036.

Voor het personeelslid A is de termijn van vijf jaar niet overschreden en is er geen regularisatiebijdrage verschuldigd. Voor de personeelsleden B en C is een regularisatiebijdrage van respectievelijk 5 jaar en 15 jaar verschuldigd.

2. Het bedrag van de regularisatiebijdrage

De regularisatiebijdrage is gelijk aan het verschil tussen:

- de basispensioenbijdrage als vastbenoemde (= persoonlijke en patronale bijdragen ter financiering van het overheidspensioen die op de datum van de betaling van het loon van toepassing geweest zouden zijn als de contractueel op dat moment vast benoemd geweest zou zijn);

- de theoretische pensioenbijdragen als contractueel (= persoonlijke bijdragen van 7,50 % en patronale bijdragen van 8,86 % voor de sector van de rust- en overlevingspensioenen in de regeling van de werknemers die op de datum van de betaling van het loon van toepassing waren).

Het loon waarop de basispensioenbijdrage als vastbenoemde berekend wordt, is het aan pensioenbijdragen onderworpen loon van de vastbenoemden. Het loon bestaat uit de baremieke wedde en alle weddensupplementen die in aanmerking komen voor het overheidspensioen.

Het loon waarop de theoretische pensioenbijdragen als contractueel berekend wordt, is het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon, met uitsluiting van de eindejaarspremie en het vakantiegeld. Het loon bestaat uit het basisloon en alle weddensupplementen waarop als contractuele werknemer socialezekerheidsbijdragen (en dus ook pensioenbijdragen) betaald werden. Voor de periode van contractuele tewerkstelling wordt uitgegaan van de theoretische, niet van de reële, pensioenbijdragen. Een gesubsidieerde contractueel van een plaatselijk bestuur was vrijgesteld van werkgeversbijdragen voor de sector van de rust- en overlevingspensioenen, maar de theoretische pensioenbijdragen zijn gelijk aan de som van 7,50 % persoonlijke bijdragen en 8,86 % patronale bijdragen.

1.3.11.2. De pensioenreserves voor de periode van contractuele tewerkstelling

De wiskundige reserves die tijdens de periode van tewerkstelling als contractant bij een lokaal bestuur, aangesloten bij het gesolidariseerd pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen, opgebouwd werden bij de Rijksdienst voor Pensioenen (RvP), komen bij een vaste benoeming toe aan dit fonds.

De DIBISS staat garant voor de overdracht van de wiskundige reserves bij de RvP naar het gesolidariseerd pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen. De overdracht wordt uitgevoerd op basis van de gegevens die de werkgever vermeldt in de zone “datum van de vaste benoeming” van de DmfAPPL.

1.3.11.3. De pensioenreserves in het kader van de tweede pensioenpijler contractanten

Een vastbenoemde heeft recht op een overheidspensioen voor de volledige loopbaan bij een lokaal bestuur en verliest zijn recht op de voordelen van de " tweede pensioenpijler contractanten" voor zijn contractuele dienstjaren. Zowel de pensioenvoordelen als contractant bij het lokaal bestuur dat vast benoemt, als de pensioenvoordelen bij een ander lokaal vervallen bij een vaste benoeming.



Voorbeeld:

Een persoon werkt als contractueel 15 jaar bij lokaal bestuur A en vervolgens 3 jaar bij lokaal bestuur B. Indien hij/zij vastbenoemd wordt bij lokaal bestuur B en beide besturen zijn voor hun contractueel personeel aangesloten bij de tweede pensioenpijler lokale besturen, dan verliest het personeelslid de pensioenrechten, opgebouwd bij de twee lokale besturen.

Een deel van de pensioenvoordelen die krachtens de wet op de aanvullende pensioenen opgebouwd werden, komen bij een vaste benoeming van de contractant toe aan het gesolidariseerde pensioenfonds. De reserves voor de prestaties, opgebouwd na 1-1-2012 en geleverd na de vijf eerste contractuele dienstjaren, moeten overgedragen worden aan de DIBISS. De eerste reserves zullen ten vroegste vanaf 1-1-2017 gestort moeten worden, en dit uiterlijk de laatste dag van de derde maand volgend op de datum van de beslissing tot vaste benoeming.

De pensioenreserves worden bij voorrang verrekend met de regulariseringsbijdrage. Het eventuele surplus wordt in reserve gehouden en aangewend voor de betaling van de pensioenbijdragen verschuldigd aan het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen voor de periode volgend op de vaste benoeming.

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

1.4.1 Inleiding

De DIBISS is belast met de uitvoering van bepaalde maatregelen van de sociale akkoorden voor de federale gezondheidssectoren en van het Generatiepact 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-pediatrie 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 eindloopbaan - 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 eindloopbaanregeling. 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 1.4.1. 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 RSZPPO. Het formulier wordt elk jaar ter beschikking gesteld op de website van de RSZPPO met een Mededeling.