

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID VAN DE
PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZPPO

RSZPPO
Kwartaal:2012-03

1. RSZPPO-werkgevers en hun toepasselijke stelsels

Inhoudstafel

1.1. De bij de RSZPPO aangesloten werkgevers.....	5
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 RSZPPO.....	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
1.3.9. Een bestuur dat voor het eerst vastbenoemden in dienst neemt.....	41
1.3.10. De herstructurering van een lokaal bestuur.....	42
1.3.11. De vaste benoeming na een periode van contractuele tewerkstelling.....	43
1.3.11.1. De regularisatiebijdrage.....	44
1.3.11.2. De pensioenreserves voor de periode van contractuele tewerkstelling.....	46
1.3.11.3. De pensioenreserves in het kader van de tweede pensioenpijler contractanten.....	47
1.4. Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan in de gezondheidssector.....	48
1.4.1. Toepassingsgebied.....	49
1.4.2. Voordelen ten behoeve van het personeelslid.....	50
1.4.3. Compensatie van de vrijstelling van arbeidsprestaties.....	51
1.4.4. Personeelsleden in de gezondheidssector die niet kunnen genieten van de voordelen.....	52

1.1. De bij de RSZPPO aangesloten werkgevers

Zijn van rechtswege aangesloten bij de RSZPPO, de publiekrechtelijke werkgevers opgesomd in artikel 32 van de op 19-12-1939 samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers.

Het betreft:

- de gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van de gemeenten. Worden bedoeld:
 - 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 kassen van lening, bedoeld bij artikel 276 van de Nieuwe Gemeentewet;
 - 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:
 - 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 Vlaams Gewest valt;
 - 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 Waals Gewest valt;
 - in de zin van de wet van 22-12-1986 op de intercommunales voor de intercommunales van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en voor de intergewestelijke intercommunales;
- de lokale politiezones opgericht op grond van de wet van 7-12-1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus;
- de agglomeraties en de federaties van gemeenten;
- de openbare instellingen die afhangen van de agglomeraties en van de federaties van gemeenten;
- de provincies;
- de openbare instellingen die afhangen van de provincies;
- Worden bedoeld:
 - de "autonome provinciebedrijven". Titel VII, hoofdstuk II, afdeling II van het Vlaams provinciedecreet van 9-12-2005 en Titel VIIter 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.
 - de Provinciale OntwikkelingsMaatschappijen in het Vlaams Gewest (POM's), opgericht volgens het decreet van 7-5-2004 van de Vlaamse Raad.
- 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 Waals Gewest (CESRW), de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB), de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).

- de door de Koning aangewezen instellingen bedoeld bij de wet van 16-3-1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut en dit voor hun personeelsleden die geen aanleiding geven tot het betalen aan de RSZ van een bijdrage voor de kinderbijslagregeling voor werknemers, voor zover ze niet verplicht zijn rechtstreeks gezinsbijslag te betalen aan die personeelsleden;
- In concreto betreft het volgende 2 instellingen: de Brusselse Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en het Agentschap voor Netheid, die beide afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- 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 bij het Koninklijk Besluit van 19-12-1939 samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers vormen de algemene wettelijke basis.

1.2.1.2. Toepasselijk stelsel

De werkgevers bedoeld bij artikel 32 van voornoemde samengeordende wetten - d.w.z. al de bij de RSZPPO aangesloten werkgevers - zijn onderworpen aan het bij deze wetten 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 RSZPPO 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 arbeidsongevallen en de beroepsziekten in de overheidssector. Het is een kaderwet die slechts uitwerking heeft voor zover uitvoeringsbesluiten worden genomen.

1.2.2.2. Algemene regeling

De gemeenten, de openbare instellingen die ervan afhangen, de intercommunales, de provincies, de openbare instellingen die afhangen van de provincies, de diensten van de colleges van de VGC en de FGC worden voor al hun personeelsleden onder de toepassing van de wet van 3-7-1967 gebracht door 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 RSZPPO.

1.2.2.3. Uitzonderingen

De bij de RSZPPO aangesloten gewestelijke economische instellingen en de instellingen van openbaar nut vallen onder de wet van 3-7-1967 ingevolge het Koninklijk Besluit van 5-1-1971 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten in de overheidssector.

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 RSZPPO 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 RSZPPO 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 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. Het volstaat niet dat de intercommunale 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 en autonome gemeentebedrijven zonder personeelslid met een publiekrechtelijk statuut;
- de autonome provinciebedrijven;
- 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 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 zijn deze geco's niet onderworpen aan het privévakantiestelsel voor de bedienden. Zij genieten een specifieke regeling van jaarlijkse vakantie: bovenop de normale bezoldiging voor de vakantiedagen ontvangen zij een supplement dat minstens gelijk is aan het vakantiegeld van het vastbenoemd personeel, berekend en betaald 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 deze die geldt voor de geco's.

4. De contractuelen

Voor de contractuele personeelsleden die geen geco's zijn en die geen tewerkgesteld zijn op grond van artikel 60, § 7 in het Vlaams en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, verschilt de regeling voor de plaatselijke besturen en voor de provinciale besturen.

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 RSZPPO 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 hun 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 contractuelen dezelfde regeling als voor de statutairen.

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 voorafgaat 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 minstens één maand in de loop van het vakantiedienstjaar.

De jeugdvakantie wordt toegekend in het stelsel “privébedienden”. De jeugdige werknemer 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 werkloosheidsverzekering 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 vakantie-jaar 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 over-eenkomstig 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 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 iedere activiteit van een werknemer die tijdens het vakantiedienstjaar nooit geheel of gedeeltelijk onderworpen is geweest aan de gecoördineerde wetten van de jaarlijkse vakantie. 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 of een periode van verlof zonder wedde.

- Hij verricht tijdens het kalenderjaar, bij één of meerdere werkgevers, arbeidsprestaties tijdens een aanlooperperiode. De aanlooperperiode stemt overeen met een periode van minstens drie maanden van werkelijke normale arbeidsprestaties of van een met arbeidsprestaties gelijkgestelde periode.
- 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 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, en is enkel onderworpen aan een persoonlijke inhouding van 13,07%.

Als de werknemer als contractant in dienst blijft, dan wordt het aanvullend vakantiegeld 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. contractuelen, 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 RSZPPO (zie 1.3.)

De gewestelijke economische instellingen zijn voor hun vastbenoemden niet aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO, 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 RSZPPO

1.3.1. Algemeenheden

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

Het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO 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 RSZPPO aangesloten zijn krachtens artikel 32 van de Samengeordende Wetten betreffende de Kinderbijslag voor werknemers, zijn in principe en van rechtswege voor hun vastbenoemden aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO.

Aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds zijn eveneens:

- een lokaal bestuur dat geen vastbenoemden meer in dienst heeft, maar waarvoor de PDOS 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.

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, zijn aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds.

De vastbenoemde gewestelijke ontvangers zijn van rechtswege aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds. Het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap betaalt de wedden van de gewestelijke ontvangers uit, en stort de pensioenbijdrage aan de RSZPPO na ontvangst van een factuur. De Minister van Binnenlands Bestuur verhaalt vervolgens op de door de gewestelijke ontvangers bediende lokale besturen, het bedrag van hun wedde, verhoogd met de kosten, de socialezekerheidsbijdragen en de pensioenbijdragen.

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 RSZPPO 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 RSZPPO.

De reserves die een lokaal bestuur in het verleden opgebouwd heeft, blijven behouden en worden niet overgedragen aan het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO. Zij kunnen aangewend worden om de pensioenbijdragen te betalen aan de RSZPPO 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 195 lokale politiezones, en hun actieve en gepensioneerde vastbenoemden, zijn aangesloten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO.

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.

Het stelsel van de zogenaamde *ristorno*'s werd afgeschaft vanaf 1-1-2012. De gemeenten die aangesloten waren bij pool 2, 3 of 4, betalen de pensioenen van het gepensioneerd vastbenoemden van de gemeentepolitie van vóór 1-4-2001 niet meer, en dienden ook geen compenserend *ristorno* meer te ontvangen.

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 RSZPPO 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 RSZPPO 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 zal de basispensioenbijdrage voor alle lokale besturen gelijk zijn aan 41,50%. Nadien zal de Minister van Pensioenen de basispensioenbijdrage elk jaar vastleggen voor de volgende drie jaar. De lokale besturen zullen uiterlijk op 1 oktober de basispensioenbijdrage voor het derde erop volgende jaar kennen. Zo zal de basispensioenbijdrage voor het jaar 2017 op 1-10-2014 bekendgemaakt worden.

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

Voor een plaatselijk bestuur dat tot 31-12-2011 aangesloten was bij pool 1 of pool 5, en dat vanaf 1-1-2012 aangesloten is bij het gesolidariseerd pensioenfonds, geschiedt het beheer en de betaling van de pensioenen steeds door de PDOS.

Een provinciaal of plaatselijk bestuur dat tot 31-12-2011 aangesloten was bij pool 2, 3 of 4, en dat vanaf 1-1-2012 aangesloten is bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO, 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 RSZPPO verwittigen met een aangetekend schrijven uiterlijk op 30 september, voorafgaand aan het kalenderjaar van de inwerkingtreding van de overgang.

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 RSZPPO verwittigen met een aangetekend schrijven uiterlijk op 30 september, voorafgaand aan het kalenderjaar van de inwerkingtreding van de overgang.

Het aangetekend schrijven moet vergezeld zijn van een ingevuld luik zes “verandering van pensioenregime” van het formulier R2 “Beheer gegevens werkgeversrepertorium RSZPPO” dat beschikbaar is op de website van de RSZPPO (<http://www.rszppo.fgov.be/nl/werkgevers/documentatie/formulieren/formulieren.htm>) .

1.3.8. De niet aangesloten lokale besturen

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 RSZPPO.

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.

Een niet aangesloten bestuur kan zich met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar aansluiten bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO. Voorafgaand aan de aansluiting moet het bestuur een lijst van de lopende pensioenen (ter validatie) overmaken aan de PDOS. Deze lijst moet ook bezorgd worden als een verzorgingsinstelling het overheidspensioen uitbetaalt.

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 RSZPPO.

Indien het lokaal bestuur nog niet aangesloten is als werkgever bij de RSZPPO (zie 2.2.1.), dan moet op het formulier R1 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 aangeven 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 RSZPPO hiervan op de hoogte stellen met het formulier R2 waarop luik zes ingevuld werd.

De formulieren R1 en R2 zijn beschikbaar op de website van de RSZPPO (<http://www.rszppo.fgov.be/nl/werkgevers/documentatie/formulieren/formulieren.htm>) .

1.3.10. De herstructurering van een lokaal bestuur

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

Indien een lokaal bestuur in het kader van een reorganisatie één of meer afdelingen herstructureert of privatiseert, en zijn vastbenoemden overdraagt aan een ander bestuur, dan zijn de bijdragen in de pensioenlast van de gepensioneerd vastbenoemden van het reorganiserende lokaal bestuur ten laste van het bestuur dat de vastbenoemden overneemt.

Als een lokaal bestuur A een activiteit overdraagt naar een lokaal bestuur B dat de vastbenoemden (en hun loonmassa) van het lokaal bestuur A overneemt, dan moet het lokaal 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 RSZPPO 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 RSZPPO 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 verzorgingsinstelling).

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 regularisatiebijdrage laat toe om (een deel van) de meerkost van het overheidspensioen te financieren.

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.

Deze periodes worden in rekening gebracht vanaf 1-1-2012 zodat 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 opgebouwd werden bij de Rijksdienst voor Pensioenen, komen bij een vaste benoeming toe aan het gesolidariseerd pensioenfonds van de RSZPPO.

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 RSZPPO. 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 RSZPPO voor de periode volgend op de vaste benoeming.

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

1.4.1. 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.

1.4.2. 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.

1.4.3. 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.

1.4.4. 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.

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.