

Complementair onbetaald verlof als recht: Gelijkgesteld met dienstactiviteit

Nieuws vrijdag 5 mei 2017

Het complementair onbetaald verlof als recht wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, in tegenstelling tot het complementair onbetaald verlof als gunst. Laten we een en ander verduidelijken.

Dat verschil zaait verwarring als we de gelijkgestelde periodes overschouwen. Het is immers niet altijd zo, dat periodes in dienstactiviteit eveneens worden meegerekend voor de berekening van de anciënniteiten (of omgekeerd). We verduidelijken hieronder welke periodes al dan niet gelijkgesteld worden.

	Complementair onbetaald verlof als recht	Complementair onbetaald verlof als gunst
Dienstactiviteit	Ja	Nee, behalve als het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft, of anders bepaald wordt door het bestuur (obv. Art. 202, 2 ^{de} lid BVR RPR G).
Jaarlijkse vakantie	Nee	Nee
Ziektekrediet	Ja	Nee, behalve als het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft, of anders bepaald wordt door het bestuur (obv art. 202, 2 ^{de} lid BVR RPR G).
Graad-, niveau- en dienstanciënniteit	■ Deeltijds: Ja ■ Voltijds statutair: Ja ■ Voltijds contractueel: Nee (art. 55 BVR RPR G)	■ Deeltijds: Ja ■ Voltijds statutair: Ja, als het minder dan een maand betreft. ■ Voltijds contractueel: Nee (art. 55 BVR RPR G)
Geldelijke anciënniteit	■ Deeltijds: Ja ■ Voltijds: Nee, tenzij expliciet in de plaatselijke RPR wordt opgenomen dat dit in aanmerking wordt genomen met toepassing van art. 114 BVR RPR G	■ Deeltijds: Ja ■ Voltijds: Nee, tenzij expliciet in de plaatselijke RPR wordt opgenomen dat dit in aanmerking wordt genomen met toepassing van art. 114 BVR RPR G
Schaalanciënniteit	■ Deeltijds: Ja ■ Voltijds: Nee, maar het kan voor maximaal 1 jaar wel in aanmerking worden genomen met toepassing van art. 58 BVR RPR G	■ Deeltijds: Ja ■ Voltijds: Nee, maar het kan voor maximaal 1 jaar wel in aanmerking worden genomen met toepassing van art. 58 BVR RPR G

Voor de volledigheid geven we hieronder de toepasselijke wetgeving uit het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 (BVR RPR G):

Artikel 55

Met administratieve anciënniteiten worden de anciënniteiten bedoeld die gebruikt worden voor het verloop van de loopbaan. De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op het personeelslid:

1° graadanciënniteit

2° niveauanciënniteit

3° dienstanciënniteit

4° schaalanciënniteit.

De graad-, niveau-, en dienstanciënniteit bestaan uit de werkelijke diensten die bij een overheid werden gepresteerd.

Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven op het salaris of die, voor het statutaire personeelslid, bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.

Artikel 58

De schaalanciënniteit is de anciënniteit, verworven bij het bestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling op proef in die graad, tenzij anders bepaald.

De diensten die recht geven op een salaris, geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit. Bepaalde vormen van onbezoldigde volledige afwezigheid komen in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit. De raad stelt die vormen van afwezigheid vast. De schaalanciënniteit die voor die afwezigheden wordt toegekend, mag in het totaal niet meer zijn dan een jaar.

Artikel 113 en 114

Voor de toepassing van artikel 113 wordt onder werkelijke diensten verstaan: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris.

In artikel 114 wordt bepaald dat voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen alleen de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband in aanmerking komen die het personeelslid als titularis van een bezoldigde betrekking heeft geleverd.

Artikel 202

De raad kan, rekening houdend met de goede werking van de dienst, de nadere algemene regels voor het onbetaalde gunstverlof, waaronder de regels voor de indiening van de verlofaanvragen, de toekenning, de weigering en de opzegging van het verlof bepalen. De raad kan ook bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden dat verlof niet van toepassing is.

De raad kan regels vaststellen die gunstiger zijn dan de regels, vermeld in artikel 200 en 201, met inbegrip van het aantal dagen per kalenderjaar of het aantal maanden gedurende de loopbaan.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer