

Kan de overheid een verlofdag omzetten in rust?

Een verlofdag kan enkel met de toestemming van het personeelslid in rust worden omgezet, en dus niet ambtshalve. De overheid die bevoegd is voor de toekenning van de verloven, analyseert de aanvraag van het verlof met het oog op de organisatie van de dienst, maar houdt daarbij ook rekening met de eventueel gepresteerde overuren. Op die manier kan de overheid wel een dagrust opleggen in plaats van een verlofdag. Een dergelijke omzetting kan echter niet a posteriori worden doorgevoerd, dit wil zeggen niet zonder de toestemming van het personeelslid.

In de nieuwe mobiliteitsregeling heeft het personeelslid 14 dagen om een aangewezen betrekking al dan niet te aanvaarden. Wat gebeurt er als het personeelslid binnen die termijn niet reageert op die beslissing?

Niet reageren binnen de termijn van 14 kalenderdagen wordt gelijkgesteld met het aanvaarden van de betrekking. Wenst het personeelslid de aangewezen betrekking niet op te nemen dan moet het DPM en de overheden van vertrek en van bestemming hiervan uitdrukkelijk schriftelijk verwittigen. De nieuwe regeling wil immers dat de sollicitant de eigen verantwoordelijkheid opneemt. Let op: het aanvaarden van een betrekking, zowel uitdrukkelijk als stilzwijgend, heeft tot gevolg dat andere lopende mobiliteitsprocedures vervallen.

De nieuwe mobiliteitsregeling voorziet de mogelijkheid om bij elke mobiliteitscyclus een wervingsreserve aan te leggen die geldt voor een gelijkwaardige functionaliteit tot de datum van de volgende cyclus. Houdt het begrip 'gelijkwaardige functionaliteit' ook eenzelfde 'gewone plaats van het werk' in?

Neen. Wanneer bijvoorbeeld een betrekking van inspecteur voor de interventiedienst van een politiepost Y moet worden ingevuld vóór de oproep tot kandidaatstelling van de volgende mobiliteitscyclus, dan kan een beroep worden gedaan op de wervingsreserve die reeds werd aangelegd naar aanleiding van de selectie van een inspecteur voor de interventiedienst van politiepost X. Een wervingsreserve aangelegd voor de betrekking van inspecteur in de interventie kan echter enkel worden aangewend voor de invulling van die betrekking, en niet voor een betrekking van inspecteur in de lokale recherche. Een wervingsreserve draagt dus als het ware de stempel van de betrekking zoals ze werd meegedeeld in de vacantverklaring. Zo kan een wervingsreserve aangelegd voor een vacant verklaarde polyvalente betrekking van inspecteur voor interventie en onthaal, voor de invulling van een vrijgekomen betrekking in beide diensten worden aangewend.

Wat is de rol van de verzekeringsmaatschappijen waarmee de lokale politiezones een polis voor de verzekering van arbeidsongevallen afsloten, bij de juridische en medische kwalificatie van een arbeidsongeval?

Enkel de door de overheid aangewezen dienst is autonoom bevoegd om een ongeval al dan niet als een arbeidsongeval te kwalificeren. De verzekeringsmaatschappijen hebben dus geen beslissingsbevoegdheid in die procedure. Dit belet echter niet dat hun advies wordt ingewonnen over sommige ongevallen. Er kan eveneens contact worden opgenomen met de DGP/DPM/Cel Arbeidsongevallen, die bevoegd is voor de erkenning van arbeidsongevallen waarvan personeelsleden van de federale politie het slachtoffer waren.

Wanneer de aangewezen dienst een ongeval als arbeidsongeval erkent, dient de verzekeraar in principe tussen te komen. Wanneer de verzekeraar zich niet kan vinden in de beslissing van de aangewezen dienst, wordt overleg gepleegd. De uiteindelijke beslissingsbevoegdheid blijft echter bij de aangewezen dienst. Wanneer deze oordeelt dat het om een arbeidsongeval gaat, voert de gerechtelijk geneeskundige dienst vervolgens het geneeskundig onderzoek uit met het oog op de medische kwalificatie. De verzekeraar roept ook soms personeelsleden op voor een geneeskundig onderzoek bij een door hem aangestelde arts. Deze werkwijze wordt voorzien in de polis en het personeelslid moet zich dan ook aan een dergelijk onderzoek onderwerpen.

Kan een personeelslid in het kader van een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof zijn

prestaties met een vijfde verminderen?

Neen, dat is enkel mogelijk in de privésector. Statutaire personeelsleden (met uitzondering van aspiranten) en contractuele personeelsleden (met uitzondering van aspiranten en stagiairs) van de politiediensten kunnen hun loopbaan wel onderbreken gedurende drie maanden voltijds of gedurende zes maanden halftijds voor ouderschapsverlof.

Wat zijn de voorgeschreven formaliteiten om te worden benoemd in de graad van commissaris van politie via de zogenaamd weg van de 'rode loper'?

Voorafgaand aan de benoeming voorziet de wet bepaalde adviezen van en mededelingen aan de gerechtelijke overheden. Die formaliteiten zijn echter niet van toepassing voor de personeelsleden die toetreden tot het officierskader via de weg van de 'rode loper'. Dan volstaat als gevolg van de Vesaliuswet het benoemingsbesluit van de gemeente- of politieraad. Voor de federale politie geldt hetzelfde principe en dan volstaat dus ook enkel het benoemingsbesluit.

Kan een rechercheur van het basiskader zijn brevet(ten) valoriseren door mobiliteit te maken naar een betrekking van rechercheur in de federale of lokale gerechtelijke pijler?

De INP-rechercheur kan in de mobiliteitsprocedure zijn brevet of brevetten (Offr GemPol, INP GemPol + OGP, Adjt Gd) valoriseren in een betrekking van rechercheur die niet uitdrukkelijk is voorbehouden voor het basiskader. Deze betrekkingen staan immers open voor zowel rechercheurs van het basiskader, als van het middenkader. Voor de omkadering is het soms wel mogelijk dat die uitsluitend worden voorbehouden voor het basiskader. In dat geval is het onmogelijk om te genieten van een valorisering van de brevetten, zoals voorzien door de Vesaliuswet.