

## MEDEDELING

Referentienummer: M\_PER\_2018\_003

Datum: 2017-05-31

Gewijzigd: 2024-03-27

Contact: Dienst Personeel, [dienst\\_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen](mailto:dienst_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen),  
tel. 02 507 07 01

### VVP wegens ziekte, langdurige VVP wegens medische redenen, en de afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ)

Vanaf 1 januari 2023 gelden de hierna volgende belangrijke wijzigingen m.b.t.:

#### 1. Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

- Enkel de **vast benoemde personeelsleden van wie het bezoldigd ziekteverlof is uitgeput**, kunnen in tegenstelling tot vóór 1 januari 2023 tijdens de terbeschikkingstelling wegens ziekte gebruik maken van het stelsel VVP/ziekte.
- Personeelsleden met recht op een VVP/ziekte kunnen voortaan **hervatten vanaf 20 % van een voltijdse betrekking**.
- Het **plan** met de aanvraag VVP/ziekte kan bestaan uit **opeenvolgende (aanéénsluitende) periodes met een verschillend (afnemend) verlofvolume**.
- Gedurende de loopbaan kan een personeelslid **maximaal 24 maanden** verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte opnemen. Gedurende 6 van die 24 maanden mogen de prestaties wegens ziekte minder dan 50 % van een voltijdse betrekking bedragen.

#### 2. Wederaanpassing met halve dagtaak

Medex kent vanaf 1 januari 2023 geen periode van wederaanpassing met halve dagtaak meer toe. Personeelsleden die een wederaanpassing met halve dagtaak opnemen die is ingegaan vóór 1 januari 2023 (ten laatste gestart op 31 december 2022) kunnen de lopende periode verderzetten.

#### 3. Afschaffing medisch attest

Medisch attest dat naar het controleorgaan moet worden gestuurd, is vanaf 1 januari 2023 niet meer nodig bij VVP/ziekte en LVVP/med. Het formulier voor de aanvraag van het verlof VVP/ziekte is naar aanleiding van de wijzigingen aan het stelsel aangepast.

<b>1</b>	<b>VVP/ziekte, LVVP/med en de afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ): eerste wegwijzer .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte .....</b>	<b>4</b>
2.1	Bedoeling.....	4
2.2	Voor welke personeelsleden.....	5
2.3	Aanvang .....	5
2.4	Aanvraag, toelating en controle .....	6
2.4.1	Aanvraag.....	6
2.4.2	Toelating.....	6
2.4.3	Controles .....	7
2.5	Nog effectief te leveren prestaties.....	7
2.5.1	Plan met eenzelfde volume aan effectieve prestaties .....	8
2.5.2	Plan met verschillende opeenvolgende volumes aan effectieve prestaties.....	8
2.5.3	Wijzigen verlofvolume opgenomen in het goedgekeurd plan .....	9
2.6	Duur.....	9
2.6.1	Maximale duur tijdens loopbaan .....	9
2.6.2	Codering van de kalenderdagen VVP/ziekte.....	10
2.6.3	Berekening maximale duur.....	10
2.7	Einde.....	11
2.7.1	Redenen die het verlof wegens ziekte beëindigen .....	11
2.7.2	Reden: uitputting van het recht op bezoldigd ziekteverlof .....	12
2.8	Vervanging .....	12
2.9	VVP/ziekte na een vakantie .....	12
2.10	Aanrekening van het aantal ziektedagen .....	13
2.10.1	Hoeveel kost een dag VVP/ziekte aan ziekteverlof? .....	13
2.10.2	Principes bij aanrekening van het aantal bezoldigde ziektedagen .....	13
2.11	VVP/ziekte in combinatie met een andere dienstonderbrekingen.....	14
2.11.1	Dienstonderbrekingen die al ingegaan zijn vóór de ingangsdatum van de VVP/ziekte 14	14
2.11.2	Dienstonderbreking ziekteverlof ingaand tijdens een VVP/ziekte .....	14
2.11.3	Dienstonderbrekingen die ingaan ná de ingangsdatum van de VVP/ziekte .....	15
2.11.4	Dienstonderbrekingen die ingaan ná afloop van de VVP/ziekte .....	16
2.11.5	VVP/ziekte met AAAZ (toegelaten activiteit ná beslissing van het ziekenfonds) .	16
2.12	Bijkomende benoeming tijdens de VVP/ziekte .....	16
2.13	Administratieve toestand .....	16
2.14	Geldelijke toestand.....	17
2.14.1	Vast benoemd of tijdelijk personeelslid met recht op bezoldigd ziekteverlof ....	17
2.14.2	Vast benoemd personeelslid zonder recht op bezoldigd ziekteverlof .....	17
2.14.3	Wijziging van het volume van de opdracht tijdens de VVP/ziekte.....	18
2.15	Overgangsmaatregelen voor personeelsleden met VVP/ziekte ingegaan vóór 1 januari 2023 .....	18
2.15.1	Voortzetting lopend goedgekeurd plan.....	19
2.15.2	Behoud van eerste tweemaandelijks controle .....	19
2.15.3	Telling van de maximumtermijn van 24 maanden .....	19
2.16	Melding van een VVP/ziekte aan de overheid .....	19
2.17	Verdere informatie .....	19
<b>3</b>	<b>Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen .....</b>	<b>20</b>
3.1	Bedoeling.....	20
3.2	Voor welke personeelsleden.....	20
3.3	Aanvang .....	20
3.4	Aanvraag, toelating en controle .....	21

3.4.1	Aanvraag.....	21
3.4.2	Toelating.....	21
3.4.3	Controle.....	21
3.5	Duur.....	22
3.6	Nog te leveren prestaties.....	23
3.6.1	Personeelsleden aangesteld in een betrekking die beperkt deelbaar is.....	23
3.6.2	Personeelsleden aangesteld in een betrekking die per uur kan worden toegekend.....	23
3.6.3	Wijziging van volume aan effectieve prestaties mogelijk?.....	24
3.7	Geldelijke toestand.....	25
3.8	Geen kost aan ziekte­dagen.....	25
3.9	VVP/med in combinatie met andere dienst­onderbrekingen.....	25
3.10	VVP/med en terbeschikking­stelling wegens ont­stentenis van betrekking.....	26
3.11	Beperking inzake uitbreiding van tijdelijke aan­stelling en vaste benoeming.....	26
3.12	Vacant worden van de betrekking.....	27
3.12.1	Berekening periode 24 maanden VVP/med.....	27
3.12.2	Vast­stelling van het volume vacante opdracht na het verstrijken van 24 maanden VVP/med.....	28
3.12.3	Toekomstige uitbreiding volume VVP/med na vacant­verklaring.....	28
3.12.4	Nieuwe aanvraag VVP/med na eerdere vacant­verklaring.....	28
3.13	Administratieve toestand.....	30
3.14	Toe te kennen volume van betrekking als vast­benoemde tijdens de VVP/med.....	30
3.15	Toe te kennen volume van betrekking als vast­benoemde na het einde van de VVP/med.....	31
3.15.1	De betrekking is nog niet vacant geworden.....	31
3.15.2	De betrekking is reeds vacant geworden, maar er is nog geen ander personeelslid in benoemd.....	31
3.15.3	De betrekking is vacant geworden en er is een ander personeelslid in benoemd.....	31
3.16	Einde van de VVP/med.....	32
3.17	Melding van een langdurige VVP/med aan de overheid.....	33
3.18	Verdere informatie.....	33
<b>4</b>	<b>Afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ) (deeltijdse hervatting na ziekte in het kader van een beslissing van de adviserend arts van het ziekenfonds).....</b>	<b>33</b>
4.1	Bedoeling.....	33
4.2	Voor welke personeelsleden.....	34
4.3	Aanvraag en toelating.....	34
4.4	Duur.....	34
4.5	Nog te leveren prestaties.....	34
4.6	Bezoldiging.....	34
4.7	Vervanging.....	34
4.8	AAAZ in combinatie met dienst­onderbrekingen.....	35
4.8.1	AAAZ in combinatie met de meeste dienst­onderbrekingen.....	35
4.8.2	AAAZ in combinatie met volledige loopbaan­onderbreking of volledig zorgkrediet.....	35
4.8.3	AAAZ in combinatie met ziekte­verlof.....	36
4.8.4	Dienst­onderbrekingen voorafgaand aan AAAZ.....	36
4.9	Verlenging.....	36
4.10	Einde.....	37
4.11	Administratieve toestand.....	37
4.12	Elektronische communicatie: hoe dienst­onderbreking AA AZ melden aan de overheid? ...	37
4.13	Regularisatie vanaf 1 september 2019.....	37

## 1 VVP/ziekte, LVVP/med en de afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ): eerste wegwijzer

Gesubsidieerde personeelsleden die wegens gezondheidsproblemen niet meer hun volledige betrekking kunnen uitoefenen, kunnen daarvoor gebruikmaken van verschillende dienstonderbrekingen:

- het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (**VVP/ziekte**);
- het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (**LVVP/med**);
- de afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (**AAAZ**)

Informatie over deze stelsels vindt u in de punten 5, 6 en 7 van de [Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#).

Onderstaande vragen loodsen u snel naar de relevante informatie in deze mededeling.

### Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (VVP/ziekte)

- Heeft het vast benoemd of tijdelijk personeelslid nog recht op bezoldigd ziekteverlof en hoopt het op termijn zijn volledige opdracht te kunnen hervatten, maar heeft het eerst nood aan een periode met verminderde prestaties wegens ziekte? → zie punt 2: Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.
- Heeft het vastbenoemd personeelslid geen recht meer op bezoldigd ziekteverlof (het is terbeschikking gesteld wegens ziekte) en hoopt het op termijn zijn volledige opdracht te kunnen hervatten, maar heeft het eerst nood aan een periode met verminderde prestaties wegens ziekte? → zie punt 2: Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.

### Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (LVVP/med)

- Is het personeelslid minstens halftijds vastbenoemd, en zal het naar alle waarschijnlijkheid om medische redenen zijn opdracht nooit meer volledig kunnen uitoefenen, maar nog wel minstens halftijds? → zie punt 3: Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

### Afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ)

- Is het personeelslid (gedeeltelijk of volledig) tijdelijk aangesteld en heeft het geen recht meer op bezoldigd ziekteverlof, maar hoopt het op termijn zijn volledige opdracht te kunnen hervatten, maar heeft het eerst nood aan een periode met deeltijdse hervatting na ziekte? → zie punt 4: Afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ).

Als het personeelslid niet in aanmerking komt voor een van de hoger genoemde stelsels maar wel z'n dienstprestaties wenst te verminderen, om medische redenen of om andere, kan hij enkel een vrijwillige dienstonderbreking vragen, bv. een verlof voor verminderde prestaties (VVP), een afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP), een zorgkrediet of een specifiek stelsel van loopbaanonderbreking. Verdere informatie daarover vindt u in de mededeling "[De belangrijkste verlofstelsels: bondige samenvatting van de voorwaarden en mogelijkheden](#)".

## 2 Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

### 2.1 Bedoeling

Een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (**VVP/ziekte**) is bestemd voor personeelsleden die na een ernstige en langdurige ziekte hopen op termijn hun volledige opdracht te kunnen hervatten maar tijdens een overgangsperiode nog maar een deeltijdse opdracht kunnen presteren.

De regelgeving verduidelijkt nergens wat moet worden verstaan onder “ernstig en langdurig” noch onder “ziekte”. Zie verder punt 2.3.

Het controleorgaan (Certimed) oordeelt of de gezondheidstoestand van het personeelslid de deeltijdse hervatting via een verlof voor verminderde prestaties toelaat.

## 2.2 Voor welke personeelsleden

VVP/ziekte is zowel mogelijk voor vastbenoemde als voor tijdelijke gesubsidieerde personeelsleden, maar wel onder de volgende voorwaarden:

- ze hebben minstens een wekelijkse opdracht van 20 % van een voltijdse betrekking plus 1 uur in het niet-hoger onderwijs, d.w.z. in het basis-, het secundair of het volwassenenonderwijs, **in een onderwijsinternaat, een leersteuncentrum**, een academie voor deeltijds kunstonderwijs of een CLB. Aangezien men tijdens een VVP/ziekte nog minstens 20 % effectieve prestaties moet leveren (bv. 5/24 (20%), 5/22 (20%), 4/20 (20%), 6/20 (30%), 13/36 (35%) ...), kan men dit stelsel dus enkel genieten indien men vastbenoemd en/of tijdelijk aangesteld is voor een opdracht die minstens 1 uur méér bedraagt dan een betrekking die 20 % van een voltijdse betrekking bedraagt;
- de vast benoemde personeelsleden met ziekteverlof ongeacht of ze recht hebben op bezoldigd ziekteverlof (= d.w.z. met behoud van salaris). Ook wanneer de bezoldigde ziekte-dagen zijn uitgeput en het vast benoemd personeelslid zich bevindt in de toestand van terbeschikkingstelling wegens ziekte, kan een VVP/ziekte worden aangevat of verdergezet;
- de tijdelijke personeelsleden die nog recht hebben op bezoldigd ziekteverlof (= d.w.z. met behoud van salaris). Eenmaal dat is uitgeput, kan geen VVP/ziekte meer worden aangevat of verdergezet. Dit betekent dat een tijdelijk personeelslid geen VVP/ziekte meer kan nemen eenmaal hij is aangewezen op ziekteuitkeringen van het ziekenfonds. Een deeltijdse werkhervatting na ziekte (afwezigheid aangepaste werkhervatting na ziekte - AAAZ) is misschien wel mogelijk (zie punt 4).

## 2.3 Aanvang

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (VVP/ziekte) moet onmiddellijk aansluiten op:

- een periode van [ziekteverlof](#) (opgepast: voor de tijdelijke personeelsleden kan de VVP/ziekte niet aansluiten op een niet-bezoldigde afwezigheid wegens ziekte waarbij het tijdelijk personeelslid een uitkering krijgt van het ziekenfonds).

De regelgeving bepaalt niet hoe lang het voorafgaande ziekteverlof moet duren, maar de VVP/ziekte mag pas starten wanneer de controlearts daarvoor de toelating heeft gegeven. Om hem daartoe de gelegenheid te bieden, is het aangewezen dat het voorafgaande ziekteverlof minstens een week duurt. Voor het eerste onderzoek door de controlearts moet het personeelslid zelf contact opnemen met het controle-organisme (Certimed): zie punt 2.4;

- een periode van [terbeschikkingstelling wegens ziekte](#) (opgepast: enkel voor de vast benoemde personeelsleden van wie het bezoldigd ziekteverlof is uitgeput);
- een periode van [verlof voor verminderde prestaties wegens arbeidsongeval of ongeval naar het werk](#);
- een periode van [verlof voor verminderde prestaties wegens beroepsziekte](#);
- een periode van een [wederaanpassingsperiode met halve dagtaak die is ingegaan vóór 1 januari 2023](#).

## 2.4 Aanvraag, toelating en controle

### 2.4.1 Aanvraag

De VVP/ziekte kan door het controleorgaan worden toegestaan:

- op vraag van het personeelslid;
- op voorstel van het controleorgaan zelf.

Het personeelslid dat een VVP/ziekte wenst op te nemen, stuurt het formulier bijlage 3 (*van m.o. 13AC/B.Ph./SH/js betreffende controle op de afwezigheid wegens ziekte*) "[plan voor een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte met het oog op het volledig hernemen van de opdracht](#)" opgemaakt door de behandelende arts op naar het controleorgaan.

De behandelende arts doet in dit plan een voorstel, hij vermeldt:

- de vermoedelijke duur van de VVP/ziekte;
- én het percentage van werkhervatting.

De totale duur van het verlof VVP/ziekte kan bestaan uit opeenvolgende periodes met een verschillend tewerkstellingspercentage. Het volume van de nog te verrichten prestaties wordt in deze situatie steeds groter (effectief te presteren deel van de opdracht verhoogt waardoor het verlofvolume verkleint).

Het personeelslid kan bij het controleorgaan **een nieuw plan**, dat de behandelende arts heeft opgemaakt, ter vervanging van het vorige indienen in volgende gevallen:

- Het herstel verloopt trager dan voorzien  
Het personeelslid kan het volume (percentage) van werkhervatting dat is vastgelegd in het plan niet nakomen en vraagt in het nieuwe plan een stijging van het verlofvolume.
- Het herstel verloopt vlotter dan voorzien  
Het personeelslid wenst het volume (percentage) van werkhervatting dat is vastgelegd in het plan te verhogen en vraagt in het nieuwe plan een daling van het verlofvolume.

De controlearts kan dit nieuwe plan alleen toestaan of afkeuren, maar niet wijzigen.

### 2.4.2 Toelating

De toestemming van het schoolbestuur is niet vereist, maar het personeelslid brengt wel de directeur op de hoogte van zijn aanvraag.

De VVP/ziekte kan pas starten na een gunstige beslissing van het controleorgaan nadat het in het bezit is van een volledige en correct ingevulde aanvraag. De aanvraag gebeurt liefst 2 weken vóór de geplande ingangsdatum door het aanvraagformulier door te sturen naar [onderwijs@certimed.be](mailto:onderwijs@certimed.be). Als er geen goedkeuring is, wordt de periode na de geplande startdatum beschouwd als ziekteverlof.

Voor meer informatie over de aanvraag zie punt 6 van de ministeriële omzendbrief [13AC/B.Ph./SH/js betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte](#).

Het controleorgaan Certimed kan het plan voor de VVP/ziekte toestaan of weigeren:

- ingeval van **akkoord** deelt de controlearts onmiddellijk de goedkeuring mee aan het personeelslid. De directeur wordt door het controleorgaan binnen de 24 uur schriftelijk of per e-mail op de hoogte gebracht van de beslissing;
- ingeval van **niet-akkoord** deelt de controlearts de weigering onmiddellijk schriftelijk en gemotiveerd mee aan het personeelslid.

Als het personeelslid niet-akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, kan er na een overleg tussen de behandelende arts en de controlearts een nieuw plan worden ingediend. Bij goedkeuring van het nieuwe plan, deelt de controlearts zijn beslissing mee aan het personeelslid. Ook de directeur wordt door het controleorgaan binnen de 24 uur schriftelijk of per e-mail op de hoogte gebracht van de beslissing.

Voor meer informatie over een mogelijke beroepsprocedure naar aanleiding van weigering van het plan door de controlearts, zie punt 6.2 van de ministeriële omzendbrief [13AC/B.Ph./SH/js betrefende de controle op de afwezigheid wegens ziekte](#).

### 2.4.3 Controles

#### Controle naar aanleiding van een aanvraag VVP/ziekte

Zodra het controleorgaan de aanvraag heeft geregistreerd, wordt het personeelslid op de hoogte gebracht van de datum waarop de controle zal plaatsvinden.

#### Tussentijdse controle

Als het controleorgaan het nodig acht, kan het een tussentijdse controle vastleggen om na te gaan of de gezondheidstoestand van het personeelslid de verdere uitvoering van het plan nog wettigt. In dat geval geldt de goedkeuring voor het verlof verminderde prestaties wegens ziekte voor een beperktere periode. Over de eventuele tussentijdse controle maakt het controleorgaan bij de goedkeuring van het plan afspraken met het personeelslid.

Bij de tussentijdse controle maakt het controleorgaan eventueel nieuwe afspraken over een volgende controle.

Als het personeelslid niet op de door het controleorgaan voorgestelde datum naar de controle kan gaan, dan contacteert het personeelslid tijdig en vooraf het controleorgaan en leggen zij in samspraak een nieuwe afspraak vast zonder de termijn van de reeds goedgekeurde periode te overschrijden.

Alle controles in het kader van een VVP/ziekte gebeuren in de praktijk van de dokter of in een medisch controlecentrum. De controleartsen die voor het controleorgaan werken, zijn verspreid over het hele land.

## 2.5 Nog effectief te leveren prestaties

Tijdens een VVP/ziekte heeft het personeelslid het recht zoals vastgelegd in het goedgekeurde plan om een of meer ambten uit te oefenen die samen exact het percentage van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. De nog effectief uit te oefenen prestaties, die worden uitgedrukt in 'VVP/ziekte x %' moeten altijd ten minste 20 % van een voltijdse opdracht bedragen.

Het schoolbestuur bepaalt zelf welke uren het personeelslid nog effectief blijft presteren. Voor meer informatie zie punt 5.3. "Voorwerp van de aanvraag" van de mededeling "[De toekenning van verlofstelsels door het schoolbestuur](#)".

Het gepondereerde volume van de prestaties mag niet lager liggen dan het percentage dat is goedgekeurd door de controlearts. Indien bv. een vermindering tot 80 % effectieve prestaties is toegestaan, volstaat een opdracht van 19/24 daarvoor niet (slechts 7916/10 000), en moet die

worden opgetrokken tot 20/24. De nog te verrichten prestaties moeten steeds worden afgerond naar de hogere eenheid, naargelang van het geval, naar een volledige lestijd, een volledig lesuur, een volledig uur.

Binnen het vereiste volume kan het personeelslid zowel de prestaties blijven uitoefenen die in hoofdamt liggen als de prestaties die in overwerk/bijbetrekking liggen. Ook de prestaties aan een hogeschool worden in aanmerking genomen binnen het volume dat het personeelslid nog effectief moet presteren.

#### Voorbeeld

*Een personeelslid presteert een opdracht van 22/22 in het secundair onderwijs (hoofdambt) en 4/24 in het basisonderwijs (overwerk). Als hij nog bv. halftijdse prestaties moet leveren tijdens een VVP/ziekte, kunnen daarin zowel uren van het secundair onderwijs gelegen zijn als de uren van het basisonderwijs, voor zover het personeelslid tenminste een gepondereerd volume van 5 000/10 000 presteert.*

#### Opmerking

Ook de prestaties verstrekt door personeelsleden met **een verlof wegens een bijzondere opdracht** of **een verlof wegens opdracht** (detachering) komen in aanmerking voor het vaststellen van de deeltijdse opdracht die het personeelslid nog effectief moet blijven uitoefenen. De combinatie van het verlof VVP/ziekte met een **verlof voor tijdelijk andere opdracht** (VTAO) is mogelijk omdat het personeelslid tijdens deze dienstonderbreking opnieuw een tijdelijke betrekking opneemt waarvoor het een salaristoelage ontvangt.

De combinatie is evenzeer toegestaan met een afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP) om elders in onderwijs een andere opdracht uit te oefenen.

In beide gevallen zijn de dienstonderbrekingen toegestaan op voorwaarde dat het voorgeschreven percentage van werkhervatting wordt gerespecteerd.

Ook het verlof TAO en de AVP die ingaan na toekenning van de VVP/ziekte schorten de VVP/ziekte niet op.

#### **2.5.1 Plan met eenzelfde volume aan effectieve prestaties**

Het plan dat voor het personeelslid goedgekeurd wordt door de controlearts, kan gaan om een deeltijdse hervatting VVP/ziekte met een bepaald effectief volume dat gedurende de volledige duur van het verlofstelsel niet wijzigt.

#### Voorbeeld

*Een voltijds tijdelijk personeelslid herneemt na een operatieve ingreep het werk gedurende drie maanden en presteert effectief aan 80 %.*

#### **2.5.2 Plan met verschillende opeenvolgende volumes aan effectieve prestaties**

De totale duur van het verlof VVP/ziekte kan ook bestaan uit een plan met opeenvolgende periodes met een verschillend volume aan nog effectief te verrichten prestaties. Het volume van het effectief werken moet in dat geval telkens groter worden aangezien het doel van de VVP/ziekte is om de opdracht die uitgeoefend werd vóór de afwezigheid wegens ziekte, terug volledig effectief op te nemen.



Het volume van de uitgeoefende prestaties kan bijgevolg veranderen tijdens de periode van het goedgekeurde plan voor VVP/ziekte, maar de wijzigingen moeten steeds conform het goedgekeurde plan zijn.

#### Voorbeeld

*Een vast benoemde opvoeder 36/36 krijgt het volgende plan goedgekeurd na een langdurige ziekte. Hij herneemt op 1 april voltijds, na het doorlopen van het volgende plan:*

*09/01 - 28/02: 22/36 (60 % VVP/ziekte, effectieve opdracht) en 14/36 (40 % afwezigheid);  
01/03 - 31/03: 29/36 (80 % VVP/ziekte, effectieve opdracht) en 7/36 (20 % afwezigheid);  
01/04 : voltijdse effectieve hervatting.*

#### **2.5.3 Wijzigen verlofvolume opgenomen in het goedgekeurd plan**

Als het personeelslid het percentage dat in het plan werd goedgekeurd niet kan opnemen, maar wel aan een ander percentage wil hervatten (lager of hoger dan het voorziene goedgekeurde %-werken) moet het in samenspraak met zijn behandelende arts een nieuw plan opstellen en dit gewijzigde plan opnieuw ter goedkeuring voorleggen aan het controleorgaan.

#### Voorbeeld

*Een onderwijzer heeft een goedgekeurd plan om het werk te hervatten met de opeenvolgende effectieve werkvolumes:*

*01/02 - 31/03: 12/24 (50 % VVP/ziekte, effectieve opdracht) en 12/24 (50 % afwezigheid);  
01/04 - 15/05: 16/24 (65 % VVP/ziekte, effectieve opdracht) en 8/24 (35 % afwezigheid);  
16/5 - 30/06: 20/24 (80 % VVP/ziekte, effectieve opdracht) en 4/24 (20 % afwezigheid).*

*Het personeelslid stelt tijdens de maand maart vast dat een hervatting naar 75 % haalbaar is op 1 april tot en met het einde van het schooljaar. Het wenst het goedgekeurde plan te wijzigen en stelt in samenspraak met de behandelende arts een nieuw plan op met het voorstel tot effectieve hervatting aan 75 % (18/24 effectieve opdracht en 6/24 VVP/ziekte).*

*Mits goedkeuring van dit gewijzigde plan door de controlearts werkt dit personeelslid vanaf 1 april aan 75 % effectieve opdracht tot het einde van het schooljaar.*

## **2.6 Duur**

De **duur van een aanvraag VVP/ziekte** is reglementair niet beperkt tot een bepaald aantal maanden: het kan gedurende langere tijd worden genomen indien dat zo is voorzien in het plan van de behandelende geneesheer dat ter goedkeuring aan het controleorgaan wordt voorgelegd.

### **2.6.1 Maximale duur tijdens loopbaan**

Vanaf 1 januari 2023 kan het personeelslid **gedurende zijn loopbaan maximaal 24 maanden VVP/ziekte** opnemen, waarvan gedurende **maximaal 6 maanden minder dan 50 %** van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties mag worden gepresteerd.

Enkel de periodes van VVP/ziekte opgenomen vanaf 1 januari 2023 tellen mee voor de berekening van de hiervoor genoemde vermelde maximumtermijnen.

## Voorbeelden

### 1. VVP/ziekte gestart en beëindigd vóór 1 januari 2023

Een vast benoemd leraar BGV herneemt na een afwezigheid wegens ziekte met een VVP/ziekte en presteert met een effectief volume van 50 % vanaf 7 november 2022 tot en met 23 december 2022. De opname van deze periode VVP/ziekte wordt niet meegeteld voor de maximale duur van 24 maanden VVP/ziekte dat het personeelslid vanaf 1 januari 2023 kan genieten.

### 2. VVP/ziekte ingegaan vóór 1 januari 2023

Een tijdelijk personeelslid in dienst als beleidsondersteuner (36/36) krijgt een plan VVP/ziekte goedgekeurd door de controlearts en blijft 70 % effectief werken (26/36) gedurende drie maanden. Op 1 december 2022 startte dit personeelslid na ziekte met dit plan. Enkel de kalenderdagen VVP/ziekte genoten vanaf 1 januari 2023 tot einde februari 2023 (59 kalenderdagen) worden aangerekend op de maximale duur van 24 maanden VVP/ziekte. Er worden geen dagen aangerekend op het maximum van 6 maanden aangezien het personeelslid meer dan een halfzijdse opdracht presteert.

### 3. VVP/ziekte ingegaan vanaf 1 januari 2023

Een orthopedagoog (buso) heeft een wekelijkse opdracht van 32 klokuren. Er wordt haar ingevolge een langdurige afwezigheid wegens ziekte een VVP/ziekte toegekend door de controlearts die start op 1 januari 2023 en loopt tot aan de vooravond van de paasvakantie op 31 maart 2023. Ze herneemt in januari met 40 % effectieve opdracht en vanaf 1 februari presteert ze effectief 75 % van haar voltijdse opdracht. De volledige periode van de VVP/ziekte wordt aangerekend op het maximum van de 24 maanden (dit zijn in totaal 90 kalenderdagen) én 31 kalenderdagen worden aangerekend op het maximum van de 6 maanden minder dan 50 %.

## 2.6.2 **Codering van de kalenderdagen VVP/ziekte**

De volgende codes worden bij de aanduiding van de kalenderdagen VVP/ziekte gebruikt:

- indien de effectieve prestaties liggen tussen 20 % en 49 % worden de wekelijkse prestaties waarvoor het personeelslid afwezig is wegens VVP/ziekte gecodeerd met code 241;
- indien de effectieve prestaties liggen tussen 50 % en 74 % worden de wekelijkse prestaties waarvoor het personeelslid afwezig is wegens VVP/ziekte gecodeerd met code 158;
- indien de effectieve prestaties groter of gelijk zijn aan 75 % worden de wekelijkse prestaties waarvoor het personeelslid afwezig is wegens VVP/ziekte gecodeerd met de code 159.

## 2.6.3 **Berekening maximale duur**

Voor de berekening van de maximale duur worden:

- de 24 maanden gelijkgesteld met de opname van 730 kalenderdagen (365 d x 2);
- de 6 maanden gelijkgesteld met de opname van 183 kalenderdagen (365 d/2);

Er wordt altijd geteld per (volledige) kalenderdag.

### Berekening van de 730 kalenderdagen

Voor de berekening van de 730 kalenderdagen of de 24 maanden VVP/ziekte worden de dienstonderbrekingen genoten na 1 januari 2023 samen genomen, d.w.z. alle kalenderdagen doorgegeven met de code 241, 158 en 159.

## Berekening van de 183 kalenderdagen

Voor de berekening van de 183 kalenderdagen worden vanaf 1 januari 2023 enkel de kalenderdagen geteld met prestaties onder de helft van een voltijdse opdracht, het gaat dus enkel om de kalenderdagen doorgegeven met de code 241.

### Voorbeeld

*Een personeelslid kreeg de goedkeuring voor een verlof VVP/ziekte met effectieve prestaties van 20% voor de periode van 1 september 2023 tot 29 februari 2024. Het personeelslid geniet een ziekteverlof dat loopt van 16 januari 2024 tot voorlopig 29 maart 2024. De VVP/ziekte wordt opgeschort omdat de ziekteperiode langer dan 14 kalenderdagen duurt en dus omgezet wordt in ziekteverlof.*

*Ondanks het feit dat het ziekteverlof loopt tot 29 maart, behoudt het goedgekeurde plan de voorziene einddatum van 29 februari. De schorsing wijzigt de einddatum niet.*

*Als het personeelslid na afloop van de ziekteperiode opnieuw een VVP/ziekte wil opnemen bijvoorbeeld voor een tewerkstellingspercentage van minder dan 50%, dan dient het een volgende aanvraag in die opnieuw beoordeeld wordt door de controlearts. Voor dit plan met een tewerkstelling van minder dan 50% heeft het personeelslid nog recht op 46 dagen VVP/ziekte.*

*De telling van de maximumperiode VVP/ziekte met minder dan 50% effectieve prestaties (6 maanden) gaat in op 1 september 2023 tot en met 15 januari 2024. Dat zijn 137 dagen in aftrek van de 183 dagen, dus resten er nog 46 dagen.*

## 2.7 Einde

### 2.7.1 Redenen die het verlof wegens ziekte beëindigen

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte eindigt op het ogenblik dat het personeelslid zijn opdracht herneemt die het uitoefende aan de vooravond van het verlof. Een personeelslid kan zijn VVP/ziekte ook (vervroegd) **vrijwillig stopzetten** en zijn volledige opdracht opnieuw uitoefenen. Dit zijn automatische stopzettingen van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Als het personeelslid de VVP/ziekte wil hernemen kan dit na een nieuwe periode van ziekteverlof en na het indienen van een nieuwe aanvraag.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte eindigt evenzeer in een aantal andere gevallen die zijn opgesomd in punt 5.7. van de [ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#), en die zijn:

1. Het controleorgaan geeft na een **tussentijdige controle geen toelating** meer m.b.t. de verdere uitvoering van het plan.
2. Het **tijdelijk** personeelslid heeft **geen recht meer op bezoldigd ziekteverlof**.
3. Het **volume van de nog effectief uit te oefenen prestaties wordt kleiner** dan het volume dat op dat ogenblik vooropgesteld was in het plan.
4. De **duur** van de goedgekeurde periode van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte verstrekt (het plan loopt ten einde).
5. Het personeelslid onttrekt zich **zonder wettige redenen** aan de **controle** van het controleorgaan.
6. Het personeelslid heeft de **maximumduur van 24 maanden verlof** voor verminderde prestaties wegens ziekte opgenomen, te rekenen vanaf 1 januari 2023.
7. Het personeelslid overschrijdt de **maximumduur van zes maanden waarbij minder dan 50 %** van het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties wordt gesterend.

### 2.7.2 Reden: uitputting van het recht op bezoldigd ziekteverlof

Voor de **vast benoemde personeelsleden** wordt sinds 1 januari 2023 toegelaten dat het bezoldigd ziekteverlof is uitgeput. De terbeschikkingstelling wegens ziekte die hieruit volgt, geeft voor deze groep van personeelsleden geen aanleiding tot het beëindigen van de VVP/ziekte.

Voor de **tijdelijke personeelsleden** is dit daarentegen wel het geval, de VVP/ziekte eindigt indien zij geen recht meer hebben op door de overheid bezoldigd ziekteverlof (zie reden 2 in vorig punt 2.7.1.). Bij uitputting van het bezoldigd ziekteverlof (= ziekteverlof van het tijdelijk personeelslid wordt vanaf dat moment verder betaald door het ziekenfonds) eindigt de VVP/ziekte.

Voor de **personeelsleden met een combinatie van vastbenoemde en tijdelijke opdrachten** pri-meert de tijdelijke toestand. Als het bezoldigd ziekteverlof als tijdelijke is uitgeput, dan kan het-zelfde personeelslid als vastbenoemde niet of niet langer genieten van een VVP/ziekte, zelfs al is het bezoldigd ziekteverlof als vast benoemde nog niet uitgeput.

Dit personeelslid kan eventueel wel deeltijds hervatten na ziekte in het kader van een beslissing van de adviserend arts van het ziekenfonds. Het kan dan overwegen om een afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds op te nemen (AAAZ - zie punt 4).

Indien het personeelslid pas achteraf verneemt dat het recht op bezoldigde ziektedagen reeds eerder uitgeput was, dient het zijn toestand van deeltijds werken, te regulariseren met terugwerkende kracht. Aangezien AgODi / het werkstation in de regel enkel aan het personeelslid zelf mededeelt hoeveel ziektedagen hij nog heeft (Privacywetgeving), is het personeelslid hiervoor zelf verantwoordelijk en moet hij zelf tijdig informatie inwinnen bij het werkstation.

## 2.8 Vervanging

Als de titularis eerst een korte periode ziekteverlof geniet en nadien een VVP/ziekte toegestaan krijgt, kan een gesubsidieerde vervanger pas worden aangesteld van zodra de afwezigheid van de titularis voor een bepaald aantal uren is geattesteerd voor minstens 10 opeenvolgende schooldagen. In het secundair- en het volwassenenonderwijs moet ook rekening worden gehouden met de aanvangsdatum van de afwezigheidsperiode: begint ze vóór 1 juni resp. méér dan 14 kalenderdagen voor het begin van een korte vakantie?

Wij verwijzen voor meer toelichting naar onze pro.-pagina over [vervanging](#) die per niveau van toepassing is.

### Voorbeeld

*Een personeelslid is voor 36/36 aangesteld, en is in ziekteverlof van 1 t.e.m. 8 september. Aansluitend krijgt hij VVP/ziekte toegestaan van 9 september tot einde oktober; in die periode moet hij nog 27/36 blijven presteren. In de overige 9/36 kan een vervanger worden gesubsidieerd van zodra de controlearts de toelating heeft gegeven om de VVP/ziekte aan te vangen. Tijdens het ziekteverlof van 1 tot 8 september kan geen voltijdse vervanger worden gesubsidieerd, aangezien de voltijdse dienstonderbreking geen 10 opeenvolgende schooldagen beslaat.*

## 2.9 VVP/ziekte na een vakantie

Ook na een vakantieperiode (zomervakantie of andere) kan een VVP/ziekte enkel starten indien ze onmiddellijk aansluit op een periode van (voor een tijdelijk personeelslid bezoldigd)

ziekteverlof. Dat ziekteverlof kan gelegen zijn in de vakantieperiode (of op het einde ervan), of in het begin van het trimester. Zie punt 2.8 voor de vervanging van de titularis.

Als het personeelslid eerst een VVP/ziekte neemt tot het einde van een trimester en/of dan na een (voor een tijdelijk personeelslid bezoldigd) ziekteverlof een nieuwe periode van VVP/ziekte aanvat vanaf het begin van het volgende trimester of van het volgende schooljaar, heeft dat niet tot gevolg dat de tusseliggende vakantieperiode wordt omgezet in VVP/ziekte en zeker niet in ziekteverlof.

## 2.10 Aanrekening van het aantal ziektedagen

### 2.10.1 Hoeveel kost een dag VVP/ziekte aan ziekteverlof?

De aanrekening van het aantal dagen ziekteverlof tijdens het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte gebeurt als volgt:

- als het personeelslid nog minstens 75 % van een voltijdse betrekking presteert, kost elke dag VVP/ziekte **een vierde dag ziekteverlof (1/4)**;
- als het personeelslid nog minder dan 75 % maar minstens 50 % van een voltijdse betrekking presteert, kost elke dag VVP/ziekte **een halve dag ziekteverlof (1/2)**;
- als het personeelslid nog minder dan 50 % maar minstens 20 % van een voltijdse betrekking presteert, kost elke dag VVP/ziekte **drie vierde dag ziekteverlof (3/4)**.

De percentages worden bepaald t.a.v. een voltijdse opdracht, niet t.a.v. de persoonlijke opdracht van het personeelslid. Als een administratief medewerker bv. in totaal slechts een opdracht heeft van 27/36 en een VVP/ziekte toegestaan krijgt voor 50 %, moet hij nog 18/36 blijven presteren, waarbij elke dag een halve dag ziekteverlof kost.

### 2.10.2 Principes bij aanrekening van het aantal bezoldigde ziektedagen

- Bij een **combinatie van een VVP/ziekte met een ander verlofstelsel** gebeurt de aanrekening steeds op basis van de effectieve prestaties die het personeelslid levert.

#### Voorbeeld

*Een personeelslid geniet een LBO/OV-1/5<sup>de</sup> (20 % van een voltijdse betrekking) voor een periode (schijf) van 5 maanden met ingang van 1 februari tot en met 30 juni. Het personeelslid wordt echter ziek en herneemt effectief met een VVP/ziekte van 40 % vanaf 1 april tot en met 31 augustus.*

- *Toestand van 1 april tot 30 juni: 40 % VVP/ziekte, effectief werken, 40 % afwezigheid, 20 % LBO/OV (aanrekening drievierde dag ziekteverlof)*
- *Toestand van 1 juli tot 31 augustus: 40 % VVP/ziekte, effectief werken en 60 % afwezigheid (aanrekening drievierde dag ziekteverlof)*
- Bij een **combinatie van vast benoemde en tijdelijke opdrachten** gebeurt de aanrekening zoals bij het voltijds ziekteverlof: dus zowel op het aantal opgebouwde ziektedagen als tijdelijke als op het aantal opgebouwde ziektedagen als vastbenoemde. En dit om te voorkomen dat in tegenstelling tot zuiver vast benoemde personeelsleden of zuiver tijdelijke personeelsleden deze groep met gecombineerde opdracht tweemaal de ziektedagen zou kunnen opnemen. Zie voor meer toelichting punt 5.8. van de [ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#).

## 2.11 VVP/ziekte in combinatie met een andere dienstonderbrekingen

### 2.11.1 Dienstonderbrekingen die al ingegaan zijn vóór de ingangsdatum van de VVP/ziekte

Dienstonderbrekingen die al eerder zijn ingegaan (dus vóór de ingangsdatum van het verlof voor verminderde prestaties) **kunnen gecombineerd worden met een VVP/ziekte**. De combinatie is mogelijk als het volume van de nog te verrichten prestaties dat opgenomen is in het plan, wordt gerespecteerd.

Als de reglementering het toelaat kan het personeelslid er ook voor kiezen om de lopende dienstonderbreking (vroegtijdig) stop te zetten. Maar een stelsel van VVP, AVP, loopbaanonderbreking of zorgkrediet dat reeds eerder is ingegaan, kan reglementair niet vroegtijdig worden stopgezet voor een VVP/ziekte. Dit betekent het volgende:

- een personeelslid dat **méér dan een halftijdse betrekking effectief** presteert tijdens VVP of AVP of dat een gedeeltelijke LBO (1/5 of 1/10<sup>de</sup>) of gedeeltelijk zorgkrediet (1/5<sup>de</sup>) neemt, kan een VVP/ziekte nemen: hij kan zijn dienstprestaties immers verminderen tot minstens 20 % van een voltijdse opdracht;
- ook een personeelslid dat slechts **een halftijdse betrekking of minder effectief** presteert omwille van een VVP, AVP, halftijdse loopbaanonderbreking of halftijds zorgkrediet (kan nog steeds een VVP/ziekte nemen: hij kan zijn dienstprestaties immers verminderen tot minstens 20 % van een voltijdse opdracht;

#### Voorbeeld

*Een personeelslid is voltijds aangesteld voor 24/24 en neemt van 1 september tot 30 juni een 1/5de AVP; daardoor moet ze nog 20/24 effectief werken. In de loop van het schooljaar wordt ze ziek. Na afloop daarvan wordt een periode van 30 % VVP/ziekte voorgeschreven door de behandelende geneesheer en toegestaan door de controlearts. In die periode is haar administratieve toestand als volgt:*

- 8/24 VVP/ziekte (30 %), effectief te presteren, bezoldigd;
- 12/24 afwezigheid, bezoldigd;
- 4/24 AVP, onbezoldigd; deze dienstonderbreking kan niet worden stopgezet.

### 2.11.2 Dienstonderbreking ziekteverlof ingaand tijdens een VVP/ziekte

Als een personeelslid tijdens zijn VVP/ziekte opnieuw ziek wordt, wordt de VVP/ziekte **geschorst**. De periode van schorsing wordt niet meegerekend om het totaal van 24 maanden verlof VVP/ziekte te berekenen.

Uitzondering: een ziekteverlof van minder dan 14 kalenderdagen schorst het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte niet op. Dus blijft het verlof wegens ziekte tijdens deze korte ziekteperiode gewoon doorlopen en wordt de periode van ziekteverlof meegerekend om het totaal van 24 maanden verlof VVP/ziekte te berekenen.

#### Voorbeelden

1. Een vast benoemd personeelslid (36/36) krijgt een VVP/ziekte van 50 % toegestaan vanaf 1 januari tot en met 30 juni. Het valt ziek voor de perioden van 6 maart tot en met 31 maart en van 4 mei tot 8 mei.

*De administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid is als volgt:*

- 1 januari tot 5 maart: 18/36 VVP/ziekte (effectieve prestaties) en 18/36 afwezigheid; voltijds bezoldigd;
  - 6 maart tot 31 maart: 36/36 ziekteverlof (opschorting VVP/ziekte); voltijds bezoldigd; geen aanrekening op totaal van 24 maanden VVP/ziekte;
  - 1 april tot en met 3 mei: 18/36 VVP/ziekte (effectieve prestaties) en 18/36 afwezigheid; voltijds bezoldigd;
  - 4 mei tot en met 8 mei: 36/36 ziekteverlof, maar de VVP/ziekte wordt niet opgeschort (ziekteperiode is minder dan 14 kalenderdagen) en wordt aangerekend op totaal van 24 maanden VVP/ziekte; voltijds bezoldigd;
  - 9 mei tot en met 30 juni: 18/36 VVP/ziekte (effectieve prestaties) en 18/36 afwezigheid; voltijds bezoldigd.
2. Een tijdelijk personeelslid (20/22) krijgt een VVP/ziekte van 60 % toegestaan vanaf 1 september tot en met 22 december. Het werkt nog effectief 14/22 en voor 6/22 afwezig ingevolge VVP/ziekte. Het personeelslid meldt zich ziek van maandag 16 oktober tot en met 27 oktober (= 12 kalenderdagen). Aangezien het ziekteverlof geen 14 kalenderdagen overschrijdt, wordt de VVP/ziekte niet opgeschort. Het tijdelijk personeelslid is ziek, maar administratief blijft het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte doorlopen.

### 2.11.3 Dienstonderbrekingen die ingaan ná de ingangsdatum van de VVP/ziekte

Als een personeelslid tijdens zijn VVP/ziekte een andere dienstonderbreking neemt, wordt de VVP/ziekte zodra het personeelslid de andere dienstonderbreking start, **opgeschort**.

De schorsing betekent het volgende:

- tijdens de periode van schorsing worden geen dagen ziekteverlof aangerekend;
- na de beëindiging van de dienstonderbreking loopt het verlof wegens VVP/ziekte verder tot aan de voorziene einddatum van het plan;
- de periode van schorsing wordt niet meegerekend om het totaal van 24 maanden verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte te berekenen.

Uitzondering: de volgende dienstonderbrekingen schorsen de VVP/ziekte niet op zelfs al ligt de opname ervan tijdens de VVP/ziekte:

- alle vormen van het omstandigheidsverlof;
- het verlof wegens overmacht;
- het ziekteverlof van minder dan 14 kalenderdagen (zie ook vorig punt 2.11.2.).

#### Voorbeeld

*Een voltijds benoemd personeelslid (20/20) krijgt een VVP/ziekte van 75 % (effectief werken) toegestaan van 1 februari tot 31 maart, maar neemt van 24 februari tot 23 maart een halftijdse loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen. Tijdens die periode wordt de VVP/ziekte opgeschort; nadien wordt ze verdergezet tot de oorspronkelijk voorziene einddatum: 31 maart.*

*De administratieve en geldelijke situatie van het personeelslid is als volgt:*

- van 1 tot 23 februari: 15/20 VVP/ziekte (effectieve prestaties) en 5/20 afwezigheid; voltijds bezoldigd;
- van 24 februari tot 23 maart: 10/20 effectieve prestaties (bezoldigd) en 10/20 LBO (onderbrekingsuitkeringen);
- van 24 maart tot 31 maart: 15/20 VVP/ziekte (effectieve prestaties) en 5/20 afwezigheid; voltijds bezoldigd.
- Ondanks de opschorting eindigt de VVP/ziekte op de datum die was vermeld in het plan van de behandelende geneesheer en was toegestaan door de controlearts, d.w.z. op 31 maart.

#### 2.11.4 Dienstonderbrekingen die ingaan ná afloop van de VVP/ziekte

Alhoewel een VVP/ziekte wordt toegestaan met het oog op de volledige hervatting van de opdracht kan het einde van de VVP/ziekte gevolgd worden door de opname van een andere dienstonderbreking. Het belet het personeelslid niet dat het na afloop van de VVP/ziekte een andere dienstonderbreking zou opnemen.

##### Voorbeeld

*Een personeelslid is voltijds aangesteld; na een ziekteverlof krijgt hij een VVP/ziekte toegestaan van 1 oktober tot 30 november; een verlenging ervan wordt niet voorgeschreven door de behandelende geneesheer. Als het personeelslid tot aan de kerstvakantie niet méér dan een halftijdse opdracht wenst te presteren, kan hij/zij een VVP of AVP vragen.*

#### 2.11.5 VVP/ziekte met AAAZ (toegelaten activiteit ná beslissing van het ziekenfonds)

Een combinatie van een verlof wegens ziekte (VVP/ziekte) met een afwezigheid wegens aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ) is niet mogelijk.

Als het bezoldigd ziekteverlof als tijdelijk personeelslid is uitgeput, kan (eventueel) enkel nog de adviserend arts van het ziekenfonds beslissen hoeveel uren of lestijden het personeelslid deeltijds mag hervatten. In dat geval moet het personeelslid dan minstens alle vastbenoemde uren of lestijden presteren.

Zie meer informatie in punten 2.7.2. en 4.

#### 2.12 Bijkomende benoeming tijdens de VVP/ziekte

Een personeelslid dat recht heeft op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in een bepaald ambt, geniet dit voorrangrecht even goed tijdens zijn VVP/ziekte.

Een personeelslid dat voldoet aan de benoemingsvoorwaarden (op basis van TADD-aanstelling of verlof voor TAO of toestand van reffectatie / wedertewerkstelling), kan zijn recht op benoeming even goed laten gelden tijdens zijn VVP/ziekte. Voor de bijkomende uren of lestijden waarin het personeelslid vast benoemd wordt tijdens de periode van VVP/ziekte, wordt een salaristoelage toegekend vanaf de datum waarop de vaste benoeming ingaat.

##### Voorbeeld

*Personeelslid heeft een vaste benoeming voor 18/21 en is bijkomend tijdelijk aangesteld voor 3/21 voor de duur van een volledig schooljaar. Het geniet van een VVP/ziekte van 15 november tot 28 februari. Op 1 januari wordt het vast benoemd voor 3/21. Het personeelslid wordt vanaf de dag van vaste benoeming voltijds als vast benoemd bezoldigd (21/21). Op 15 januari heeft het zijn bezoldigd ziekteverlof uitgeput, het personeelslid wordt tot einde februari (plan) bezoldigd aan een wachtgeldtoelage van 60 % van de vastbenoemde salaristoelage.*

#### 2.13 Administratieve toestand

Enkel wanneer het vast benoemd personeelslid en het tijdelijk personeelslid nog beschikken over bezoldigd ziekteverlof, wordt de VVP/ziekte beschouwd als ziekteverlof en gelijkgesteld met de **administratieve stand van dienstactiviteit**. Deze periode telt dus mee voor de berekening van de dienstanciënniteit (i.f.v. TADD, vaste benoeming, terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van



betrekking enz.). De uren van de VVP/ziekte zijn evenwel geen *effectieve* prestaties en worden dus niet meegerekend bij de 200 dagen effectieve prestaties die een personeelslid i.f.v. TADD-recht dient te presteren (290 dagen dienstanciënniteit in een bepaald ambt of vak waarvan er minstens 200 dagen effectief dienen gepresteerd te worden).

Als het vast benoemd personeelslid geen bezoldigd ziekteverlof meer heeft, wordt het verlof voor verminderde prestaties gelijkgesteld met de **administratieve stand van terbeschikkingstelling wegens ziekte**. Ook deze periode is gelijkgesteld met dienstactiviteit en telt bijgevolg mee voor de berekening van de dienstanciënniteit (maar is niet gelijkgesteld met effectieve diensten).

Het tijdelijk personeelslid dat geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof komt niet in aanmerking voor de opname van een VVP/ziekte. Het is tijdens dit onbezoldigd ziekteverlof (zonder behoud van salaristoelage) ook niet in dienstactiviteit.

De uren VVP/ziekte worden mee in aanmerking genomen bij de berekening van de latere pensioenuitkeringen, alsof het personeelslid zijn volledige betrekking heeft uitgeoefend.

## 2.14 Geldelijke toestand

### 2.14.1 Vast benoemd of tijdelijk personeelslid met recht op bezoldigd ziekteverlof

Tijdens de VVP/ziekte ontvangt het vast benoemd of tijdelijk personeelslid met recht op bezoldigd ziekteverlof z'n volledige salaristoelage (100 %), ook voor de uren die hij niet presteert wegens de VVP/ziekte (salaristoelage die het zou gehad hebben als het geen VVP/ziekte zou genoten hebben). Het personeelslid dat de VVP/ziekte combineert met een andere dienstonderbreking, ontvangt geen salaristoelage voor de uren waaruit hij een niet-bezoldigde dienstonderbreking neemt (VVP, AVP, loopbaanonderbreking, zorgkrediet).

#### Voorbeeld

*Personeelslid is kleuteronderwijzer (24/24) en is halftijds vast benoemd (12/24). Na ziekteverlof herneemt het halftijds (12/24) en krijgt een VVP/ziekte toegekend voor een periode van een maand. Het personeelslid heeft voldoende bezoldigde ziektedagen opgebouwd en wordt tijdens het ziekteverlof én de VVP/ziekte bezoldigd door de overheid (100 % salaristoelage).*

### 2.14.2 Vast benoemd personeelslid zonder recht op bezoldigd ziekteverlof

Wanneer het vast benoemd personeelslid geen recht meer heeft op bezoldigde ziektedagen, heeft het enkel recht op zijn salaris (100 %) voor de prestaties die het nog effectief uitoefent. Voor de niet-verrichte prestaties waarvoor het personeelslid het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte opneemt, komt het in de administratieve toestand terbeschikkingstelling wegens ziekte en ontvangt het een wachtgeldtoelage gelijk aan 60 % van de salaristoelage die het zou gehad hebben als het geen VVP/ziekte zou genoten hebben.

#### Voorbeeld

*Een voltijds vast benoemd adjunct-directeur is langdurig ziek. Hij krijgt een plan goedgekeurd om gedurende 45 kalenderdagen effectief te hervatten met 35 % en vervolgens 45 kalenderdagen met 70 % van zijn voltijdse opdracht. Na 90 kalenderdagen zou hij opnieuw voltijds aan het werk gaan. 30 kalenderdagen na de start van de VVP/ziekte zijn de bezoldigde ziektedagen opgebruikt en wordt hij terbeschikking gesteld wegens ziekte. De periode van de VVP/ziekte wordt als volgt bezoldigd:*

- eerste 30 kalenderdagen aan 35 % effectief werken: 100 % voltijds salaris;
- volgende 15 kalenderdagen aan 35 % effectief werken: 3500/10 000-sten salaristoelage en 6500/10 000-sten wachtgeldtoelage gelijk aan 60 % van zijn salaristoelage (= 74 % van voltijds salaris tijdens 15 kalenderdagen);
- volgende 45 kalenderdagen aan 70 % effectief werken: 7000/10 000-sten salaristoelage en 3000/10 000-sten wachtgeldtoelage gelijk aan 60% van zijn salaristoelage (= 88 % van voltijds salaris tijdens de laatste 45 kalenderdagen).

### 2.14.3 Wijziging van het volume van de opdracht tijdens de VVP/ziekte

#### Vermeerdering van het volume van de opdracht

Wanneer het personeelslid tijdens zijn periode van VVP/ziekte een bijkomende tijdelijke aanstelling krijgt (volume prestaties verhoogt), zal het hiervoor geen salaristoelage ontvangen. Als het personeelslid zijn bijkomende tijdelijke opdracht effectief opneemt (= na de beëindiging van de VVP/ziekte) ontvangt het hiervoor wel salaristoelage.

#### Voorbeeld

*Personeelslid wordt op 1 september aangesteld in een tijdelijke betrekking van 80 % van een voltijdse opdracht. Het wordt langdurig ziek en met ingang van 1 november herneemt het zijn tijdelijke opdracht met een volume van 50 % in kader van een VVP/ziekte, het werkt sindsdien dus effectief halftijds. Op 1 december krijgt het een uitbreiding volume en wordt tijdelijk aangesteld in een voltijdse opdracht. De VVP/ziekte met bezoldigde ziektedagen loopt tot eind januari (100 % salaristoelage voor 16/20). Op 18 januari herneemt het tijdelijk personeelslid vervroegd zijn actieve dienst en wordt als voltijds tijdelijk personeelslid betaald aan 100% voor een voltijdse opdracht.*

Voor een vermeerdering van het volume van de vaste benoeming zie punt 2.12.

#### Vermindering van het volume van de opdracht

Wanneer het volume van de opdracht van het personeelslid tijdens zijn periode van VVP/ziekte daalt, wordt zijn salaristoelage vastgesteld op basis van het aantal resterende lessen/uren/les-tijden dat het personeelslid behoudt. Het moet bij de vermindering rekening houden met het minimumpercentage dat volgens het plan is vastgelegd en moet gepresteerd worden.

#### Voorbeeld

*Personeelslid is aangesteld met voltijdse opdracht van 20/20, het is voor 15/20 vast benoemd. Betrokkene geniet van een VVP/ziekte tot 30 juni (halftijds in effectieve dienst) en het bezoldigd ziekteverlof is vanaf 2 april uitgeput voor de 5/20 tijdelijke uren. Met ingang van 1 april neemt het personeelslid vrijwillig ontslag voor de 5 tijdelijke uren en blijft verder in dienst voor 15/20. Het personeelslid kan de lopende VVP/ziekte verder zetten en blijft enkel nog een salaristoelage ontvangen voor de 15/20 (hiervoor is het bezoldigd ziekteverlof nog niet uitgeput).*

### 2.15 Overgangsmaatregelen voor personeelsleden met VVP/ziekte ingegaan vóór 1 januari 2023

Voor de personeelsleden die een verlof voor verminderde prestaties hebben dat is ingegaan vóór 1 januari 2023 gelden de volgende overgangsmaatregelen.

### **2.15.1 Voortzetting lopend goedgekeurd plan**

Een personeelslid voor wie een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte loopt dat startte vóór 1 januari 2023, kan zijn goedgekeurde plan verder voort zetten tot de voorziene einddatum. Het is niet nodig dat het personeelslid een nieuw plan laat goedkeuren.

### **2.15.2 Behoud van eerste tweemaandelijks controle**

Tijdens de oude regeling (vóór 1 januari 2023) kon een VVP/ziekte gedurende langere tijd worden genomen mits tussentijdse controles waartoe het personeelslid zelf het initiatief nam. Om de twee maanden diende de verderzetting opnieuw te worden beoordeeld door de controlearts.

De eerstvolgende tweemaandelijks controle na 1 januari 2023 blijft behouden. Bij deze controle kan het controleorgaan een volgende tussentijdse controle vastleggen als dit nodig zou zijn, deze hoeft niet noodzakelijk meer tweemaandelijks te zijn.

### **2.15.3 Telling van de maximumtermijn van 24 maanden**

Enkel en alleen de periode van een verlof voor verminderde prestaties opgenomen vanaf 1 januari 2023 telt mee voor de berekening van de maximumtermijn van 24 maanden VVP/ziekte gedurende de loopbaan.

Zie voorbeeld 2 punt 2.6.1.

## **2.16 Melding van een VVP/ziekte aan de overheid**

Er zijn drie dienstonderbrekingscodes voor de melding van de VVP/ziekte:

Dienstonderbrekingscode 241: hervattingspercentage van 20 % tot en met 49 %;  
Dienstonderbrekingscode 158: hervattingspercentage van 50 % tot en met 74 %;  
Dienstonderbrekingscode 159: hervattingspercentage van 75 % en meer.

Voor meer informatie zie punt 8.2. van de [m.o. PERS/2007/07](#).

## **2.17 Verdere informatie**

Verdere informatie over VVP/ziekte vindt u in:

- [punt 5 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#) “Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding”;
- [punt 6 van de Ministeriële omzendbrief 13AC/B.Ph./SH/js](#) “Controle op de afwezigheid wegens ziekte”.

Wettelijke basis:

- [Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008](#) betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

- [Besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1993](#) betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte.

### 3 Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen

#### 3.1 Bedoeling

Terwijl een VVP/ziekte (punt 2) en een afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ) (punt 4) bedoeld zijn als overgangperiode tussen een ziekteverlof en een volledige werkhervatting, is een langdurig verlof wegens medische redenen (**VVP/med**) bestemd voor personeelsleden van wie wordt verondersteld dat ze wegens langdurige medische ongeschiktheid hun volledige betrekking nooit meer volledig zullen kunnen uitoefenen.

Ook al wordt een VVP/med telkens slechts tot een bepaalde einddatum toegestaan (zie punt 3.5), toch is dit stelsel duidelijk bedoeld om telkens opnieuw te worden verlengd - in principe voor de rest van de loopbaan van het personeelslid.

#### 3.2 Voor welke personeelsleden

Een VVP/med kan worden toegestaan aan gesubsidieerde personeelsleden die voor ten minste een halftijdse opdracht vastbenoemd zijn (5 000 / 10 000).

Het personeelslid hoeft geen recht op bezoldigde ziektedagen meer te hebben. Ook personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte, kunnen dus een VVP/med toegestaan krijgen.

#### 3.3 Aanvang

Een VVP/med moet aansluiten:

- op een periode van minstens 30 dagen ononderbroken afwezigheid wegens ziekte (ziekteverlof, terbeschikkingstelling wegens ziekte, VVP/arbeidsongeval);

Vanaf 1 januari 2023 kan een langdurige VVP/med niet meer aansluiten op een wederaanpassingsperiode met halve dagtaak (Medex kan deze beslissing met betrekking tot halftijdse her- vatting niet meer nemen).

Uitzondering: overgangsmaatregel voor personeelsleden die een wederaanpassingsperiode met halve dagtaak opnemen die ingegaan is vóór 1 januari 2023.

Personeelsleden die een wederaanpassingsperiode met halve dagtaak opnemen die is ingegaan vóór 1 januari 2023 hebben na afloop van de periode van wederaanpassing met halve dagtaak het recht om aansluitend een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen aan te vragen. Een nieuwe periode van volledige afwezigheid wegens ziekte is dus niet vereist.

- ofwel op een dienstonderbreking (andere dan VVP/ziekte) waarbij het personeelslid nog minstens een halftijdse betrekking presteerde (5 000 / 10 000), bv. een halftijdse VVP, AVP, loopbaanonderbreking of zorgkrediet. De reglementering bepaalt niet hoe lang die dienstonderbreking moet geduurd hebben; om alle problemen en discussies te voorkómen is het voorzichtiger om ook hiervoor een duur van 30 kalenderdagen in acht te nemen. Door het opnemen van de VVP/med wordt de voorafgaande dienstonderbreking beëindigd; zie ook punt 3.9.

Een VVP/med kan niet aansluiten op een VVP/ziekte, en kan ook niet worden opgenomen door een personeelslid dat ingevolge een beslissing van de Pensioencommissie van Medex met tijdelijk vroegtijdig pensioen is gesteld.<sup>1</sup>

### **3.4 Aanvraag, toelating en controle**

#### **3.4.1 Aanvraag**

Als een personeelslid wegens langdurige medische ongeschiktheid de volledige opdracht van zijn aanstelling en/of vaste benoeming niet meer kan uitoefenen, en de arts-specialist oordeelt dat een volledige hervatting van zijn oorspronkelijke opdracht niet meer mogelijk is tot aan het einde van de loopbaan volgens de huidige stand van de medische wetenschap, kan het personeelslid met verminderde prestaties gaan werken via een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

Het personeelslid moet zelf het verzoek richten tot het controleorganisme (Certimed) om de toelating voor de opname van de langdurige VVP/med te verkrijgen. Het maakt hierbij gebruik van het formulier "[Aanvraag langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen](#)" dat samen met een geneeskundig verslag opgemaakt door een arts-specialist wordt opgestuurd.

#### **3.4.2 Toelating**

Pas na positief advies van de controlearts kan de VVP/med aanvagen.

#### **3.4.3 Controle**

Het controleorgaan voert eerst een controle uit. Het dient hiertoe wel in het bezit te zijn van een volledige en correct ingevulde aanvraag (minstens 2 weken vooraf te sturen naar [onderwijs@certimed.be](mailto:onderwijs@certimed.be)). Het personeelslid wordt na registratie van de aanvraag op de hoogte gebracht van de datum waarop de controle zal plaatsvinden (via SMS of mail). Als het personeelslid vijf werkdagen voor de ingangsdatum van de langdurige VVP/med nog geen afspraak ter controle of een administratieve goedkeuring heeft ontvangen, neemt het zelf contact op met het controleorgaan.

De controles in het kader van een langdurige VVP/med gebeuren in de praktijk van de dokter of in een medisch controlecentrum. De controleartsen die voor het controleorgaan werken, zijn verspreid over het hele land. De verplaatsing naar een controlearts zal zo klein mogelijk zijn.

Dezelfde procedure moet gevolgd worden bij de verlenging van de VVP/med: ook dan moet het personeelslid zelf het verzoek tot controle richten tot het controleorganisme. In geval van verlenging is het mogelijk dat het controleorgaan opteert voor een administratieve goedkeuring zonder bijkomend medisch onderzoek.

Als er geen goedkeuring is, blijft het personeelslid in de administratieve toestand die van toepassing is op de vooravond van de geplande ingangsdatum.

De controlearts kan de VVP/med toestaan of weigeren, maar kan ook het percentage aanpassen van de prestaties die het personeelslid nog effectief moet verrichten:

---

<sup>1</sup> Dit laatste werd door de overheid bevestigd tijdens het informeel overleg BaO met de koepels en de vakbonden d.d. 28 april 2016.

- **bij goedkeuring** deelt hij zijn beslissing onmiddellijk mee aan het personeelslid (directeur wordt door het controleorgaan binnen de 24 uur schriftelijk of per e-mail op de hoogte gebracht van die beslissing);
- **bij weigering of bij aanpassing van het percentage** deelt hij eveneens onmiddellijk gemotiveerd mee aan het personeelslid.

Als betrokken personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van het controle-orgaan kan het na overleg tussen de arts-specialist en de controlearts eventueel een **aangepaste aanvraag** indienen. Het personeelslid beschikt ook over de mogelijkheid om een nieuwe aanvraag in te dienen voor een periode die het controleorgaan eerder weigerde. Het gaat dan steeds om een aanvraag in de toekomst (niet met terugwerkende kracht). De nieuwe aanvraag moet nieuwe diagnostische elementen bevatten. De controle-arts deelt zijn beslissing onmiddellijk mee aan het personeelslid, ook de directeur wordt door het controleorgaan op de hoogte gebracht van de definitieve beslissing van de controlearts.

Als het betrokken personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing kan het in beroep gaan.

Tegen een weigering of een wijziging van het percentage door de controlearts kan een beroep enkel binnen de 5 werkdagen worden ingesteld.

Voor de aanvraag- en beroepsprocedure: zie [punt 7 van de Ministeriële omzendbrief 13AC/B.Ph./SH/js](#).

### 3.5 Duur

De eerste periode van VVP/med loopt steeds tot het einde van het tweede schooljaar. De verlengingen duren steeds 12 maanden, en lopen dus telkens tot 31 augustus. Zie het voorbeeld hierna.

Het personeelslid moet zelf het initiatief nemen om de VVP/med te verlengen: vóór het einde van elke periode moet het zelf zorgen voor een nieuw voorschrift van de geneesheer-specialist, en moet het zelf tijdig (d.w.z. in de loop van de zomervakantie) opnieuw de goedkeuring van de controlearts vragen, zodat vóór 1 september duidelijk is of de verderzetting van de VVP/med al dan niet wordt toegestaan.

Zoals gesteld in punt 3.1 is dit stelsel wel bedoeld voor personeelsleden die *nooit meer* hun volledige betrekking zullen kunnen uitoefenen. Maar aangezien de verlenging telkens afhangt van het oordeel van een geneesheer-specialist en van de toelating van de controlearts, is het mogelijk dat een verlenging van de VVP/med op een zeker ogenblik (d.w.z. op een 1ste september) niet meer toegestaan wordt, zodat er een einde komt aan de VVP/med.

Een vrijwillige, vroegtijdige beëindiging van een lopende langdurige VVP/med op initiatief van het personeelslid, is niet voorzien. Het personeelslid kan enkel ingrijpen op de duur van de VVP/ziekte op 1 september door geen volgende verlengingsaanvraag in te dienen.

#### Voorbeeld 1

*Een eerste periode van langdurige VVP/med die aanvangt op bv. 1 oktober 2023 of op 1 juni 2024, loopt tot 31 augustus 2025. Nadien moet het personeelslid jaarlijks de verlenging vragen, steeds voor 12 maanden.*

## Voorbeeld 2

Het personeelslid bedoeld in voorbeeld 1 kan zelf geen einde maken aan de langdurige VVP/med die verplicht loopt tot en met 31 augustus 2025. Als het personeelslid de langdurige VVP/med zelf wenst te beëindigen bij de start van een bepaald schooljaar (vb. 1 september 2025, 1 september 2026...) zal het geen verlengingsaanvraag meer indienen.

### 3.6 Nog te leveren prestaties

#### 3.6.1 Personeelsleden aangesteld in een betrekking die beperkt deelbaar is

In bepaalde ambten kan een titularis enkel voltijds ofwel halftijds worden aangesteld of benoemd, en niet voor een ander volume. De zgn. “beperkt deelbare ambten” zijn:

- in het basisonderwijs: directeur (en de functie van adjunct-directeur die na fusie kan worden toegekend);
- in het secundair onderwijs: coördinator (deeltijds bso), technisch adviseur, technisch adviseur-coördinator, adjunct-directeur en directeur<sup>2</sup>;
- in het volwassenenonderwijs<sup>3</sup>: directeur;
- in de **onderwijsinternaten en de zelfstandige leersteuncentra: directeur.**

In deze ambten kan het personeelslid alleen een halftijdse VVP/med nemen, waarnaast het nog exact een halftijdse betrekking effectief moet blijven uitoefenen. Bovendien kan de VVP/med enkel worden genomen vanuit een vastbenoemde betrekking. Dit betekent dat de personeelsleden in de genoemde (“beperkt deelbare”) ambten minstens halftijds moeten benoemd zijn. De halftijdse betrekking die ze nog effectief moeten uitoefenen, mag een tijdelijke betrekking zijn.

De prestaties in een hogeschool komen mee in aanmerking bij de prestaties die het personeelslid nog effectief verricht.

#### 3.6.2 Personeelsleden aangesteld in een betrekking die per uur kan worden toegekend

Tijdens een VVP/med moet het personeelslid nog minimaal de helft en maximaal driekwart van een voltijdse betrekking blijven uitoefenen (d.w.z. 5 000 / 10 000 tot 7 500 / 10 000), bv. 12/24 tot 18 /24, 18/36 tot 27/36. Er moet steeds met volledige uren gewerkt worden, zo nodig af te ronden naar boven (bv. 11/21 of 15/29). Dit geldt ook voor personeelsleden die slechts voor een deeltijdse opdracht zijn aangesteld: ook zij moeten nog minstens bv. 12/24 of 11/22 of 11/21 of

---

<sup>2</sup> Sinds 1 september 2022 behoren de ambten van opvoeder en administratief medewerker niet meer tot de beperkt deelbare ambten, maar tot de deelbare ambten en kan het volume VVP/med bijgevolg per uur worden toegekend. **Het nieuwe ambt van leerondersteuner (leersteuncentra) is eveneens een deelbaar ambt sinds 1 september 2023.**

<sup>3</sup> In het volwassenenonderwijs is niet enkel het ambt van technisch adviseur, maar ook dat van technisch adviseur-coördinator **onbeperkt** deelbaar, dit werd ons bevestigd in een schrijven van dhr. Dave Bonte, Coördinator cel personeel hoger onderwijs en volwassenenonderwijs d.d. 7 juni 2017. Let wel: in het secundair onderwijs kan een titularis in een betrekking van TA of TAC enkel voltijds ofwel halftijds worden aangesteld.

15/29 blijven uitoefenen. Het schoolbestuur bepaalt welke uren het personeelslid nog blijft presteren.

Het gepondereerde volume van de opdracht mag niet lager liggen dan het percentage dat is goedgekeurd door de controlearts. Indien bv. een vermindering tot 60 % (effectieve prestaties) werd toegestaan, volstaat een opdracht van 13/22 daarvoor niet (slechts 5 909 / 10 000), en moet die opdracht worden opgetrokken tot 14/22.

Een VVP/med kan enkel worden genomen vanuit een vastbenoemde betrekking. De uren die nog effectief worden gepresteerd, mogen tijdelijke of vastbenoemde uren zijn. Het verlof eindigt echter als het personeelslid niet meer het volume van tewerkstelling heeft dat is goedgekeurd door de controlearts: zie punt 3.16.

Ook de prestaties in een hogeschool komen mee in aanmerking bij de prestaties die het personeelslid nog effectief verricht, maar die prestaties kunnen niet in de VVP/med worden gelegd.

Het vastgelegde volume aan prestaties dat het personeelslid nog moet verrichten, blijft in principe ongewijzigd gedurende de volledige periode van VVP/med. Indien de gezondheidstoestand van het personeelslid is achteruitgegaan, kan het percentage tijdens een lopende periode van VVP/med via een nieuw verslag van de geneesheer-specialist en na een nieuwe goedkeuring door het controleorgaan uitzonderlijk worden verminderd, maar nooit lager dan 50 % effectieve prestaties.

#### Voorbeelden

- 1. Een leraar heeft een opdracht van 18/20, nl. 10 uur als vastbenoemde, en 8 uur als tijdelijke. Hij krijgt een VVP/med toegestaan om zijn prestaties te verminderen tot 75 %, d.w.z. tot 15/20. Dit percentage wordt immers berekend op een voltijdse betrekking, en niet op zijn persoonlijke aanstelling of benoeming. Dit betekent dat hij 15/20 effectief moet blijven presteren (7/20 vastbenoemd en 8/20 tijdelijk) en 3/20 VVP kan nemen, maar enkel in zijn vastbenoemde uren.*
- 2. Een personeelslid dat halftijds benoemd is als onderwijzer (12/24) en halftijds tijdelijk is aangesteld als zorgcoördinator (18/36), kan enkel de 12/24 als onderwijzer in de VVP/med leggen, en moet de 18/36 als zorgcoördinator effectief blijven presteren.*

#### **3.6.3 Wijziging van volume aan effectieve prestaties mogelijk?**

Personeelsleden die zijn benoemd in een betrekking die slechts beperkt deelbaar is (enkel halftijds of voltijds: zie punt 3.6.1), kunnen enkel een halftijds VVP/med nemen; een ander volume is nooit mogelijk.

Personeelsleden die zijn aangesteld in een betrekking die per uur kan worden toegekend (zie punt 3.6.2) kunnen tijdens de duur van een toegestane periode van VVP/med het volume aan VVP/med vergroten, en kunnen dus in de loop van het schooljaar het volume aan effectieve prestaties verminderen indien de geneesheer-specialist een nieuwe aanvraag en een nieuw plan indient omdat de gezondheid van het personeelslid is achteruitgegaan, en op voorwaarde bovendien dat de wijziging wordt toegestaan door de controlearts. Het omgekeerde is niet mogelijk: in de loop van de toegestane periode kan het volume aan effectieve prestaties niet worden verhoogd.

Bij de verlenging van een VVP/med, d.w.z. op 1 september van het derde schooljaar of van een later schooljaar, kan het volume van de VVP/med wijzigen, maar enkel voor de personeelsleden



die zijn aangesteld in een betrekking die per uur kan worden toegekend (zie punt 3.6.2). Op basis van de aanvraag en het plan van de geneesheer-specialist kan de controlearts bij de volgende periode van VVP/med een groter of een kleiner volume aan effectieve prestaties toestaan dan tijdens de voorafgaande periode, of kan hij de verlengingsaanvraag weigeren.<sup>4</sup>

### 3.7 Geldelijke toestand

Tijdens de VVP/med ontvangt het personeelslid:

- het volledige salaris voor de uren die het nog effectief presteert;
- + 60 % van het salaris voor de uren waarin hij een VVP/med opneemt.

Het personeelslid heeft geen recht op salaristoelage voor opdrachten die een voltijdse betrekking overschrijden. Overwerk en bijbetrekking worden m.a.w. niet meer bezoldigd tijdens een VVP/med.

Als het personeelslid afwezig is wegens ziekte maar geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof, wordt het ter beschikking gesteld wegens ziekte. Indien hij op de vooravond daarvan VVP/med genoot, wordt het wachtgeld bij de TBS/ziekte berekend op de 60 % van het salaris voor de uren die in de VVP/med lagen + op het volledige salaris voor de uren die het personeelslid nog effectief presteerde tijdens de VVP/med.<sup>5</sup>

#### Voorbeeld

*Een kleuteronderwijzer is benoemd voor 24/24, en krijgt een VVP/med toegestaan waarbij ze nog 15/24 moet presteren. Haar bezoldiging bedraagt het normale salaris voor de 15/24 effectief gepresterde uren + 60 % van het salaris voor de 9/24 in de VVP/med.*

### 3.8 Geen kost aan ziekte-dagen

Een VVP/med “kost” geen ziekte-dagen, en kan zelfs worden genomen door personeelsleden die geen recht meer hebben op bezoldigd ziekteverlof.

### 3.9 VVP/med in combinatie met andere dienstonderbrekingen

3.9.1 Als de VVP/med niet wordt voorafgegaan door een afwezigheid wegens ziekte (ziekteverlof, TBS/ziekte, VVP/arbeidsongeval zie punt 3.3) maar door een dienstonderbreking (bv. VVP, AVP, loopbaanonderbreking of zorgkrediet), eindigt die voorafgaande dienstonderbreking bij de aanvang van de VVP/med. Het verlofvolume van de dienstonderbreking hoeft niet gelijk te zijn aan het verlofvolume van de aansluitende VVP/med.

#### Voorbeeld

*Voltijds vast benoemd personeelslid geniet van een VVP met vermindering van 1/5<sup>de</sup>. Dit voorafgaand verlofstelsel eindigt bij de aanvang van de halftijdse langdurige VVP/med.*

---

<sup>4</sup> Informatie verstrekt door mevr. K. De Becker, afdelingshoofd Personeel Secundair onderwijs en DKO bij AgODi, in een onderhoud met Katholiek Onderwijs Vlaanderen d.d. 12 mei 2017.

<sup>5</sup> Aldus bevestigd door de overheid op het informeel overleg SO met de koepels en de vakbonden d.d. 27 april 2016 en op het informeel overleg BaO d.d. 23 februari 2017.

Een personeelslid dat van gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+/55+ overstapt naar een langdurige VVP/med, zal de GLBO50+/55+ nadien nooit meer kunnen hervatten, ook niet wanneer de langdurige VVP/med eindigt.

3.9.2 Als het personeelslid tijdens z'n langdurige VVP/med een andere dienstonderbreking opneemt waarbij hij een salaris of wachtgeld ontvangt (bevallingsverlof voor een vastbenoemde, ziekteverlof, terbeschikkingstelling wegens ziekte, verwijdering uit het risico wegens moederschapsbescherming ...), dan loopt de VVP/med verder. Voor die uren blijft het salaris beperkt tot 60 %; het gewone salaris ontvangt het personeelslid enkel voor de uren die hij nog effectief presteerde vóór het ingaan van de andere dienstonderbreking.

3.9.3. Als het personeelslid tijdens z'n VVP/med een andere dienstonderbreking opneemt waarbij hij geen salaris of wachtgeld ontvangt, dan wordt de VVP/med opgeschort. Dat is bv. het geval bij een VVP, AVP, loopbaanonderbreking of zorgkrediet.

3.9.4. Een verlof TAO en een verlof wegens (bijzondere) opdracht zijn dienstonderbrekingen waarvoor het personeelslid een salaristoelage ontvangt. Deze dienstonderbrekingen kunnen gecombineerd worden met een langdurige VVP/med.

Zie verder [punt 6.13 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#).

### 3.10 VVP/med en terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking

Indien een personeelslid dat VVP/med geniet, ter beschikking wordt gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet hij de VVP/med eerst nemen in de opdracht waarvoor hij TBS/OB is gesteld maar nog geen reffectatie of wedertewerkstelling heeft, en vervolgens in de niet-organieke betrekking waarin hij gereffecteerd is. Dit belet echter niet dat hij moet worden gereffecteerd of wedertewerkgesteld voor zijn volledige terbeschikkingstelling, en zo mogelijk in een organieke betrekking.

#### Voorbeeld

*Een leraar BGV is voltijds vastbenoemd (24/24) en heeft een VVP/med voor 50 %, maar heeft slechts voor 6/24 een opdracht als vastbenoemde en is voor de resterende 18/24 ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Hij kan slechts voor 8/24 worden gereffecteerd in een organieke betrekking, en voor de resterende 10/24 krijgt hij een niet-organieke betrekking toegewezen.*

*Van de 6/24 die hij als vastbenoemde heeft en de 8/24 organieke uren die hij als gereffecteerde heeft, moet hij er 12 effectief presteren. De langdurige VVP/med moet hij enkel nemen in de niet-organieke betrekking (10/24) die hem werd toegewezen aangevuld met 2/24.*

### 3.11 Beperking inzake uitbreiding van tijdelijke aanstelling en vaste benoeming

Tijdens de duur van de langdurige VVP/med kan het personeelslid zijn tijdelijke aanstelling niet uitbreiden in vergelijking tot het volume van de tijdelijke aanstelling die hij had op de vooravond van het verlof. Voor een groter volume geldt zelfs het TADD-recht niet. Zie het voorbeeld hierna.

Indien het personeelslid nog maar deeltijds vastbenoemd is, kan hij zijn benoeming slechts uitbreiden tot maximaal het volume van de werkhervatting dat werd toegestaan door de controlearts: zie het voorbeeld hierna.

Deze beperkingen zijn vastgelegd in [art. 51septies van het decreet Rechtspositie](#).

### Voorbeeld

*Een leraar is benoemd voor 10/20 en is tijdelijk aangesteld voor 6/20. Hij krijgt een VVP/med toegestaan waarbij hij nog 60 % hetzij 12/20 moet blijven presteren. Aangezien men nooit tijdelijke uren in de VVP/med kan leggen, moet deze leraar 6/20 blijven presteren als tijdelijke en 6/20 als vastbenoemde; in de VVP/med kan hij dan nog 4 van zijn vastbenoemde uren leggen.*

- *Indien hij 2/20 van zijn tijdelijke uren verliest en dus nog maar 4/20 tijdelijke uren overhoudt, moet hij de 60 % effectieve prestaties leggen in 8/20 als vastbenoemde en 4/20 als tijdelijke; in de VVP/med blijven er dan nog slechts 2/20 als vastbenoemde. Eventueel kan hij zijn tijdelijke aanstelling nadien opnieuw uitbreiden, maar niet tot méér dan 6/20 (de 4 uur die hij nog behield inbegrepen).*
- *indien hij aan alle benoemingsvoorwaarden voldoet, kan hij zijn volume van benoeming uitbreiden, doch tot niet méér dan in totaal 12/20: dat is immers het volume van de werkhervatting dat werd toegestaan door de controlearts.*
- *Indien hij al zijn tijdelijke uren verliest (bv. doordat de titularis van de vervangingsopdracht opnieuw in dienst treedt), komt hij niet meer aan de toegestane 60 % effectieve prestaties, en eindigt de VVP/med.*

### 3.12 Vacant worden van de betrekking

De betrekking waaruit het personeelslid VVP/med neemt, wordt na 24 maanden vacant. Het personeelslid dat eerst nog was aangesteld als interimaris, wordt titularis van de betrekking. Als het gaat om een betrekking in een wervingsambt die uiterlijk op 15 oktober vacant is geworden, moet ze vacant worden verklaard met het oog op vaste benoeming op 1 januari daaropvolgend. Indien ze pas na 15 oktober vacant wordt, kan ze dat schooljaar niet vacant worden verklaard: zie de voorbeelden hierna.

Ook wanneer de betrekking waaruit de VVP/med werd genomen, vacant is geworden, blijft het personeelslid benoemd voor het oorspronkelijke volume van zijn benoeming: zie punt 3.13.

Hoe de betrekking van de titularis en die van de interimaris / opvolger aan het werkstation moet worden gemeld vóór en na de datum van vacantwording, leest u in punt [8.3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#).

#### 3.12.1 Berekening periode 24 maanden VVP/med<sup>6</sup>

Het deel van de vast benoemde opdracht waarvoor het personeelslid een langdurig verlof wegens medische redenen neemt, wordt na een periode van 24 maanden VVP/med een vacante betrekking. Van de verschillende periodes VVP/med, zelfs al sluiten die niet op elkaar aan, wordt de optelsom gemaakt. Het gaat dus niet enkel om een aaneensluitende periode van VVP/med maar wel over alle genoten periodes VVP/med. Zie voorbeeld 3.

---

<sup>6</sup> De interpretatie van de regelgeving die in dit punt wordt weergegeven, is door de overheid bevestigd in het verslag van haar informeel overleg so met de koepels en de vakbonden d.d. 3 mei 2018.

### 3.12.2 *Vaststelling van het volume vacante opdracht na het verstrijken van 24 maanden VVP/med*<sup>7</sup>

Het deel van de vastbenoemde opdracht waarvoor een personeelslid het langdurig verlof wegens medische redenen neemt, wordt na een periode van 24 maanden een vacante betrekking. Het volume van dit vacante deel wordt vastgesteld op de vooravond van de periode van 24 maanden. Alle vast benoemde uren waarop het personeelslid op dát ogenblik een VVP/med neemt (met codering DO 189), worden vacant verklaard en krijgen een nieuwe code DO 221 - OOM 23. In het geval het verlofvolume werd gewijzigd in de loop van de 24 maanden (lees toegenomen) wordt dus niet enkel het initieel deel maar ook het bijkomend goedgekeurde deel VVP/med vacant verklaard zelfs al heeft de volledige duur van 24 maanden voor dit bijkomend volumedeel niet gelopen. Bij het bereiken van de 24 maanden wordt dus niet gekeken per toegekend volumedeel VVP/med maar wel naar alle uren VVP/med die op de vooravond van het vacant worden aan de overheid worden doorgegeven met de code DO 189. Zie voorbeelden 4 en 5.

### 3.12.3 *Toekomstige uitbreiding volume VVP/med na vacantverklaring*<sup>8</sup>

Wanneer het personeelslid zijn VVP/med uitbreidt nadat het schoolbestuur zijn betrekking reeds vacant verklaarde, wordt het bijkomend verlofdeel meteen doorgegeven met de code DO 221. De uitbreiding VVP/med (nieuw toegevoegd volumedeel) moet de periode van 24 maanden dus niet doorlopen, het bijkomend deel waarmee het verlofvolume VVP/med vergroot wordt onmiddellijk als vacant gezien en doorgegeven als een dienstonderbreking met code DO 221.

De uitbreiding van de VVP/med impliceert immers dat de medische toestand van het personeelslid achteruit gaat. Het is onwaarschijnlijk dat het later die uren terug zal opnemen. Zie voorbeeld 6.

### 3.12.4 *Nieuwe aanvraag VVP/med na eerdere vacantverklaring*<sup>9</sup>

Wanneer een personeelslid in een langdurige VVP/med stapt, wordt een deel van zijn betrekking vacant na 24 maanden. Op een eerste september van de volgende schooljaren keert het personeelslid voltijds terug in dienst omdat de langdurige VVP/med niet wordt verlengd. Later na deze tijdelijke terugkeer naar de voltijds vast benoemde betrekking beslist het personeelslid voor hetzelfde deel van zijn betrekking een nieuwe aanvraag langdurige VVP/med in te dienen en die wordt onmiddellijk goedgekeurd.

Dit impliceert dat het deel van de betrekking waarop de langdurige VVP/med ligt, **meteen vacant is**. Zie voorbeelden 7 en 8.

Dit betekent:

- het deel van de betrekking waarop de langdurige VVP/med van toepassing is, wordt meteen vacant op het ogenblik dat dit personeelslid opnieuw een langdurige VVP/med opneemt;

---

<sup>7</sup> De interpretatie van de regelgeving die in dit punt wordt weergegeven, is door de overheid bevestigd in het verslag van haar informeel overleg so met de koepels en de vakbonden d.d. 24 oktober 2018.

<sup>8</sup> De interpretatie van de regelgeving die in dit punt wordt weergegeven, is door de overheid bevestigd in het verslag van haar informeel overleg so met de koepels en de vakbonden d.d. 24 oktober 2018.

<sup>9</sup> De interpretatie van de regelgeving die in dit punt wordt weergegeven, is door de overheid bevestigd in het verslag van haar informeel overleg so met de koepels en de vakbonden d.d. 3 februari 2022.

- het maakt hierbij geen verschil of de langdurige VVP/med geweigerd wordt door Certimed of dat het personeelslid er zelf voor koos om het VVP/med niet te verlengen;
- het samentellen van genoten periodes van langdurige VVP/med geldt zowel wanneer de 24 maanden nog niet bereikt zijn als erna.

### Voorbeelden

1. *Personeelslid A (leraar) neemt een VVP/med sinds 1 maart 2023. Op 1 maart 2025 zullen de vastbenoemde uren waaruit hij VVP/med neemt, vacant worden; die uren moeten op 15 oktober 2025 vacant worden verklaard met het oog op een mogelijke vaste benoeming op 1 januari 2026.*
2. *Personeelslid B (administratief medewerker) neemt een VVP/med sinds 4 december 2022. De vastbenoemde uren waaruit hij VVP/med neemt, worden vacant op 4 december 2024. In het kalenderjaar 2025 (15 oktober 2025) worden ze vacant verklaard i.f.v. een mogelijke vaste benoeming van een ander personeelslid op 1 januari 2026.*
3. *Een personeelslid start een langdurige VVP/med op 1 juni 2022, deze eerste aanvraag loopt tot het einde van het daaropvolgende schooljaar 2022-2023 (duur 1 jaar en 3 maanden of 15 maanden). Er wordt op 1 september 2023 geen verlengingsaanvraag ingediend en het personeelslid hervat effectief de opdracht. Vier maanden later, op 1 januari 2024 start een volgende periode langdurige VVP/med, deze nieuwe aanvraag loopt tot het einde van het schooljaar 2024-2025. Maar op 1 oktober 2024 wordt de betrekking reeds vacant verklaard omdat alle genoten periodes van langdurige VVP/ziekte worden samengeteld waardoor deze samen 24 maanden bereiken op 1 oktober (15 maanden + 9 maanden = 24 maanden).*
4. *Voorbeeld van vermeerdering VVP/med: personeelslid is vast benoemd als leraar (20/20). Zij heeft m.i.v. 1 juni 2022 een VVP/med toegekend gekregen voor 8/20. Bij de verlenging op 1 september 2023 verhoogt het verlofvolume naar 10/20 (code DO 189). Op 1 juni 2024 worden alle gecodeerde uren in de opdracht (toestand van de vooravond 31 mei 2024) vacant en wijzigt de code naar DO 221. Ook de 2 uren, die sinds het schooljaar 2023-2024 zijn toegevoegd, worden meegenomen in de vaststelling van het volume vacante opdracht. Op 15 oktober 2024 worden 10/20 vacant verklaard door het schoolbestuur in functie van de vaste benoemingen op 1 januari 2025.*
5. *Voorbeeld van vermindering VVP/med: personeelslid is vast benoemd als onderwijzer (24/24). Op 1 november 2022 werd hem een VVP/med toegekend voor het volume 12/24 (code DO 189) en dus blijft hij nog 12/24 presteren. Bij de verlenging van de VVP/med op 1 september 2024 krijgt hij een goedkeuring maar moet 16/24 effectief presteren (verlofvolume VVP/med daalt van 12/24 naar 8/24). Er worden vanaf het schooljaar 2024-2025 nog slechts 8/24 met de code DO 189 doorgegeven aan de overheid. Na 24 maanden, op 1 november 2024, wordt enkel het deel 8/24 van zijn opdracht vacant en wijzigt naar de code DO 221 (kijken naar de vooravond, onderwijzer presteert effectief 16/24).*
6. *Een personeelslid is vast benoemd als leraar in OV4 van het buitengewoon secundair onderwijs met een opdracht van 22/22. Op 1 september 2022 wordt deze leraar een VVP/med toegestaan voor 7/22 (code DO 189). Op 1 september 2024 wordt dit verlofdeel vacant (7/22 krijgen code DO 221). Twee jaar later, op 1 september 2026 krijgt het personeelslid een bijkomende goedkeuring VVP/med voor 4/22. Vanaf 1 september 2026 worden deze 4/22 meteen als vacant beschouwd en gemeld onder de code DO 221.*
7. *Een personeelslid stapt in een halftijdse langdurige VVP/med op 9 januari 2018, na 24 maanden komt de betrekking vacant. Tot en met het schooljaar 2022-2023 werd de halftijdse VVP/med jaarlijks verlengd. Voor het schooljaar 2023-2024 wordt de halftijdse VVP/med geweigerd en betrokkene neemt een halftijdse VVP tot 30 juni. Voor het schooljaar 2024-2025 dient het*

*personeelslid een nieuwe aanvraag VVP/med in en indien het voldoet aan alle voorwaarden, wordt die door Certimed onmiddellijk goedgekeurd.*

*De nieuwe halftijdse betrekking wordt meteen vacant op het ogenblik dat het personeelslid de langdurige VVP/med terug opneemt, nl. op 1 september 2024.*

8. Een personeelslid start een langdurige VVP/med op 1 juni 2021, deze eerste aanvraag loopt tot het einde van het daaropvolgende schooljaar 2021-2022 (duur 1 jaar en 3 maanden of 15 maanden). Aansluitend volgt een verlenging tijdens het schooljaar 2022-2023. De verlofuren worden vacant verklaard op 1 juni 2023 (24 maanden later dan de start op 1 juni 2021). De langdurige VVP/ziekte eindigt op 31 augustus 2023. Op 1 september 2023 tot 31 december 2023 werkt het personeelslid terug voltijds. Op 1 januari 2024 start een nieuw goedgekeurde periode langdurige VVP/med. De betrekking wordt meteen als vacant gezien gelet op de eerdere vacantverklaring.

### 3.13 Administratieve toestand

VVP/med is gelijkgesteld met dienstactiviteit. Deze periode telt dus mee voor de berekening van de dienstanciënniteit (i.f.v. TADD, vaste benoeming, terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking enz.).

Ook wanneer de betrekking waaruit de VVP/med werd genomen, vacant is geworden (zie punt 3.12), blijft het personeelslid benoemd voor het oorspronkelijke volume van zijn benoeming<sup>10</sup>.

De uren VVP/med worden mee in aanmerking genomen bij de berekening van de latere pensioen-uitkeringen.

### 3.14 Toe te kennen volume van betrekking als vastbenoemde tijdens de VVP/med

Bij het begin van elk schooljaar verdeelt het schoolbestuur per school (instellingsnummer)<sup>11</sup> de betrekkingen onder de personeelsleden die op de vooravond (d.w.z. op 31 augustus voordien) in die school vastbenoemd titularis waren, ofwel daar ter beschikking waren gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

Gedurende de eerste 24 maanden van de VVP/med is het personeelslid nog vastbenoemd titularis van de uren waaruit hij VVP/med neemt. In die eerste 24 maanden komt hij dus in volgorde van dienstanciënniteit in aanmerking voor het volledige volume van zijn benoeming in “hetzelfde ambt”.

Na die eerste periode van 24 maanden worden de uren in de VVP/med vacant (zie 3.12). Bij het begin van het eerstvolgende schooljaar moet aan het personeelslid enkel nog een opdracht als vastbenoemde worden toegekend voor het resterende volume van zijn vaste benoeming. Toch blijft hij nog benoemd voor het oorspronkelijke volume van zijn benoeming (zie punt 3.13). Voor de administratieve verwerking: zie in punt [8.3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#). De

---

<sup>10</sup> Dit volgt uit [art. 51septies van het decreet Rechtspositie](#).

<sup>11</sup> In het gewoon secundair onderwijs worden een school met enkel een eerste graad en een school met enkel een tweede en derde graad (en HBO5) voor de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemde personeelsleden van het bestuurs- en onderwijzend personeel beschouwd als één geheel indien ze gelegen zijn in hetzelfde gebouwencomplex en behoren tot hetzelfde schoolbestuur.

uren waarmee de titularis dan nog in dienst wordt gemeld, worden enkel in aanmerking genomen voor zijn bezoldiging, maar worden niet aangerekend op de omkaderingsmiddelen van de school (uren, lesuren, uren-leraar, lestijden, leraarsuren, punten).<sup>12</sup>

### **3.15 Toe te kennen volume van betrekking als vastbenoemde na het einde van de VVP/med**

#### ***3.15.1 De betrekking is nog niet vacant geworden***

Indien de VVP/med na een bepaald schooljaar (dus op een 1ste september) niet meer wordt verlengd terwijl de uren *nog niet vacant* zijn geworden, stelt zich geen administratief probleem en krijgt het personeelslid de volledige betrekking als vastbenoemde toegewezen waarvoor hij vastbenoemd (en tijdelijk aangesteld) is: hij is immers nog benoemd voor het oorspronkelijk volume van zijn benoeming (zie punt 3.13). Desgewenst neemt hij daaruit een andere dienstonderbreking.

#### ***3.15.2 De betrekking is reeds vacant geworden, maar er is nog geen ander personeelslid in benoemd***

Indien de VVP/med na een bepaald schooljaar (dus op een 1ste september) niet meer wordt verlengd terwijl de uren reeds vacant zijn geworden, stelt zich geen administratief probleem zo lang er nog geen ander personeelslid in benoemd is. Het personeelslid neemt effectief de volledige betrekking op waarin hij vastbenoemd (en tijdelijk aangesteld) is. Desgewenst neemt hij daaruit een andere dienstonderbreking.

#### ***3.15.3 De betrekking is vacant geworden en er is een ander personeelslid in benoemd***

Indien de VVP/med na een bepaald schooljaar (dus op een 1ste september) niet meer wordt verlengd terwijl de uren reeds vacant zijn geworden en er wél reeds een ander personeelslid in benoemd is, is de regeling als volgt<sup>13</sup>.

Bij het begin van elk schooljaar verdeelt het schoolbestuur per school de betrekkingen onder de personeelsleden die op de vooravond (d.w.z. op 31 augustus voordien) in die school vastbenoemd titularis waren in “hetzelfde ambt”, of daar ter beschikking waren gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

Op de vooravond van het **eerste schooljaar** (d.w.z. op 31 augustus) was het personeelslid nog maar titularis van een gedeeltelijke (bv. halftijdse) betrekking. In het eerste schooljaar na het einde van de VVP/med komt het personeelslid dus maar voor dat volume aan bod bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden van die school. Als er nadien nog vacante betrekkingen in “hetzelfde ambt” beschikbaar zijn, kan het personeelslid die opnemen als vastbenoemde. Is dat niet het geval, dan wordt hij voor het ontbrekende aantal uren ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, en vervolgens gereffecteerd of wedertewerkgesteld volgens de gebruikelijke reglementering.

---

<sup>12</sup> Informatie verstrekt door mevr. K. De Becker, afdelingshoofd Personeel Secundair onderwijs en DKO bij AgODi, in een onderhoud met Katholiek Onderwijs Vlaanderen d.d. 12 mei 2017.

<sup>13</sup> De interpretatie van de regelgeving die in dit punt wordt weergegeven, is door de overheid bevestigd in het verslag van haar informeel overleg SO met de koepels en de vakbonden d.d. 22 september 2016 (punt I.1) en d.d. 10 november 2016 (punt I.5).

**Vanaf het tweede schooljaar** komt hij echter bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden aan bod voor het volledige volume van zijn oorspronkelijke vaste benoeming, want op de vooravond van het tweede schooljaar was hij wel voor dat volledige volume ofwel vastbenoemd titularis, ofwel TBS/OB.

#### Voorbeeld

*Personeelslid A (onderwijzer) is voltijds benoemd, en heeft een halftijdse VVP/med genoten van 1 februari 2020 tot 31 augustus 2022. De 12 lesuren die hij niet effectief presteerde zijn na 24 maanden vacant geworden, d.w.z. vanaf 1 februari 2022. Ze werden vacant verklaard op 15 oktober 2022, en op 1 januari 2023 werd er personeelslid B in benoemd. Vanaf 1 september 2023 wordt de verlenging van de VVP/med niet meer toegestaan door de controlearts.*

*In het eerste schooljaar (1 september 2023) komt personeelslid A bij de verdeling van de betrekkingen slechts aan bod voor de 12/24 waarvoor hij op 31 augustus 2023 vastbenoemd titularis is, samen met de andere vastbenoemde titularissen in “hetzelfde ambt”.*

- *Indien er nadien nog 12 vacante lesuren overblijven in zijn school, worden die hem op 1 september 2023 toegekend en kan hij een voltijdse betrekking bekleden als titularis (administratieve toestand 4).*
- *Indien er slechts 4 vacante lesuren overblijven, wordt hij voor het ontbrekende aantal d.w.z. voor 8/24 TBS/OB gesteld en gereffecteerd in de eigen school, in een andere school van het schoolbestuur of elders in de scholengemeenschap.*

*Vanaf het tweede schooljaar (dus vanaf 1 september 2024) behoort A echter voor de volledige 24/24 van zijn oorspronkelijke benoeming tot de groep vastbenoemde personeelsleden die op de vooravond (31 augustus) vastbenoemd titularis waren en/of ter beschikking waren gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Zodoende komt hij vanaf dan onmiddellijk voor alle 24/24 aan bod bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden, in volgorde van hun dienstanciënniteit.*

### 3.16 Einde van de VVP/med

Enmaal de VVP/med is toegestaan, loopt dit in principe tot het einde van een schooljaar. **In het geval het personeelslid beslist om geen volgende verlengingsaanvraag in te dienen, start er geen volgende, nieuwe periode.** Zie punt 3.5.

Het eindigt echter voortijdig:

- als de duur van de goedgekeurde periode van het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens langdurige medische rendenen verstrijkt;
- als het personeelslid niet meer het volume van tewerkstelling heeft dat is goedgekeurd door de controlearts. Dit kan het geval zijn voor een personeelslid dat nog niet voltijds vastbenoemd is: zie het voorbeeld hierna;
- wanneer de controlearts of ingeval van beroep de arts-scheidsrechter, over een aanvraag tot wijziging van het volume van de nog te verrichten prestaties omwille van de achteruitgang van de gezondheidstoestand van het personeelslid, oordeelt dat het personeelslid niet meer in aanmerking komt voor dit stelsel.



### Voorbeeld

Een onderwijzer is voor 12/24 vastbenoemd en voor 12/24 tijdelijk aangesteld in verschillende interimbetrekkingen. Tijdens de VVP/med moet hij nog 66 % hetzij 16/24 effectief presteren. In de VVP/med mogen enkel de vastbenoemde uren worden gelegd. Zijn effectieve prestaties omvatten 12/24 tijdelijke uren + 4/24 vastbenoemde uren.

- Wanneer de vervangingsopdrachten verminderen tot 9/24, moet hij binnen de toegestane 66 % geen 4 maar 7/24 vastbenoemde uren effectief presteren samen met de 9/24 tijdelijke uren, en kan hij nog maar 5/24 VVP/med nemen;
- eenmaal de vervangingsopdrachten verminderen tot 3/24 of minder, heeft hij samen met de 12/24 vastbenoemde uren niet meer het toegestane volume van werkhervatting (66% of 16/24), en eindigt de VVP/med.

### 3.17 Melding van een langdurige VVP/med aan de overheid

Voor meer informatie zie punt 8.3. van de [m.o. PERS/2007/07](#).

### 3.18 Verdere informatie

Verdere informatie over VVP/med vindt u in:

- [punt 6 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2007/07](#) “Het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding”;
- [punt 7 van de Ministeriële omzendbrief 13AC/B.Ph./SH/js](#) “Controle op de afwezigheid wegens ziekte”.

Wettelijke basis:

- [Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008](#) betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.
- [Besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1993](#) betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte.

## 4 Afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ) (deeltijdse hervatting na ziekte in het kader van een beslissing van de adviserend arts van het ziekenfonds)

### 4.1 Bedoeling

De afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds, kortweg AAAZ, is een dienstonderbreking bedoeld voor tijdelijke personeelsleden die geen recht op bezoldigd ziekteverlof meer hebben. Zij kunnen van de adviserend arts van het ziekenfonds de toestemming krijgen om het werk deeltijds te hervatten na ziekte. Voor het ziekenfonds mag het personeelslid dan een “toegelaten activiteit” uitoefenen tijdens een periode van ziekte. Het is de bedoeling dat het personeelslid op die manier het werk geleidelijk kan hervatten. Het wordt daarom ook ‘progressieve tewerkstelling’ genoemd of deeltijdse werkhervatting van tijdelijke personeelsleden na ziekte.

Merk de volgende verschillen met de twee andere stelsels in deze mededeling:

- het is de **adviserende arts van het ziekenfonds** die de toelating geeft voor de deeltijdse hervatting na ziekte en dus heeft het controleorganisme (Certimed) bij de toekenning van de afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds (AAAZ) geen bevoegdheid;
- het **tijdelijk personeelslid** bevindt zich voor het deel van zijn opdracht dat het niet uitoefent in gevolge deeltijdse werkhervatting in een afwezigheid gelijkgesteld met de administratieve stand **non-activiteit**.

#### 4.2 Voor welke personeelsleden

De beslissing van de adviserende arts van het ziekenfonds is enkel van toepassing op de tijdelijke prestaties:

- ingevuld door tijdelijke personeelsleden;
- ingevuld door personeelsleden met een gecombineerde opdracht. Personeelsleden aange-steld in tijdelijke en vastbenoemde prestaties kunnen deze afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds enkel opnemen voor de tijdelijke prestaties. De vastbenoemde prestaties moeten ze in elk geval effectief blijven uitoefenen.

#### 4.3 Aanvraag en toelating

Het personeelslid dient tijdens zijn ziekteverlof een aanvraag deeltijdse werkhervatting in bij het ziekenfonds. De adviserend arts bepaalt de periode en het volume van de toegelaten activiteit. De beslissing van de adviserend arts is maximaal twee jaar geldig. De opname van de afwezigheid is geen recht voor het personeelslid. Het bestuur dient zijn akkoord te geven.

#### 4.4 Duur

De adviserend arts bepaalt de periode van de toegelaten activiteit. Als binnen deze periode het personeelslid een nieuwe tijdelijke aanstelling krijgt, moet het personeelslid zich opnieuw wenden tot het ziekenfonds om na te gaan of de goedkeuring nog geldig is.

#### 4.5 Nog te leveren prestaties

Het volume van de nog te presteren uren bedraagt minstens 1 uur. Personeelsleden die gedeeltematig vastbenoemd zijn, moeten de vastbenoemde uren in elk geval effectief opnemen.

#### 4.6 Bezoldiging

Voor de toegelaten activiteit (= effectief uitgeoefende opdracht) is het personeelslid in de stand dienstactiviteit en ontvangt het een salaris. Voor het gedeelte van zijn opdracht dat het personeelslid niet uitoefent en verder afwezig blijft, bevindt het zich in onbezoldigd ziekteverlof, gelijkgesteld met non-activiteit. Het ontvangt geen loon, maar een ziekteuitkering van het RIZIV.

#### 4.7 Vervanging

Voor de niet-uitgeoefende prestaties waarvoor het personeelslid dienstonderbreking AAAZ neemt, kan het personeelslid vervangen worden volgens de gewone vervangingsregels.

## 4.8 AAZ in combinatie met dienstonderbrekingen

### 4.8.1 AAZ in combinatie met de meeste dienstonderbrekingen

Dienstonderbrekingen (behalve de volledige loopbaanonderbreking en het volledig zorgkrediet) maken geen einde aan de AAZ. De dienstonderbreking kan genomen worden op de toegelaten activiteit, voor zover aan de voorwaarden van de dienstonderbreking voldaan is. Daarnaast blijft de afwezigheid waarvoor het personeelslid ten laste is van het ziekenfonds verder doorlopen.

#### Voorbeeld 1

*Een kleuteronderwijzer werkt halftijds 12/24 als gevolg van een toegelaten activiteit ziekenfonds vanaf 1/4/2020 tot 30/6/2020. Van 4 mei tot 8 mei kan de kleuteronderwijzer om persoonlijke redenen haar opdracht niet uitoefenen. Ze maakt daarom gebruik van een afwezigheid voor verminderde prestaties.*

*Toestand van 1/4/2020 tot 3/5/2020: het personeelslid is 12/24 afwezig omwille van toegelaten activiteit ziekenfonds en blijft 12/24 presteren. Het ontvangt een salaris voor de prestaties van 12/24 en daarbovenop een uitkering van het ziekenfonds voor de 12/24 afwezigheid.*

*Toestand van 4/5/2020 tot 8/5/2020: het personeelslid is 12/24 afwezig omwille van toegelaten activiteit ziekenfonds en neemt daarnaast voor 12/24 een afwezigheid voor verminderde prestaties. Het ontvangt geen salaris voor de 12/24 afwezigheid voor verminderde prestaties, maar wel een uitkering van het ziekenfonds voor de 12/24 afwezigheid.*

#### Voorbeeld 2

*Een leerkracht so is voltijds aangesteld als tijdelijke (20/20), maar werkt slechts halftijds (10/20) als gevolg van een toegelaten activiteit ziekenfonds. Het personeelslid wenst een loopbaanonderbreking ouderschapsverlof te nemen van 1/5de. Dat is niet mogelijk. Het personeelslid voldoet niet aan de voorwaarden van het verlofstelsel. Om een LBO/OV 1/5de te nemen moet het personeelslid 80% van een voltijdse opdracht blijven presteren en dat is hier niet mogelijk.*

### 4.8.2 AAZ in combinatie met volledige loopbaanonderbreking of volledig zorgkrediet

Het personeelslid kan een volledige loopbaanonderbreking of een volledig zorgkrediet opnemen. In dat geval wordt de toegelaten activiteit tijdelijk stopgezet. Na afloop van de loopbaanonderbreking of het zorgkrediet mag het personeelslid de toegelaten activiteit opnieuw opnemen, op voorwaarde dat de toestemming van de adviserend arts nog geldig is. De tijdelijke stopzetting deelt het personeelslid mee aan het ziekenfonds.

#### Voorbeeld

*Een onderwijzer mag een toegelaten activiteit uitoefenen van 12/24 van 1 januari 2021 tot en met 30 april 2021. Hij wil een volledige loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen opnemen van 5 april 2021 tot en met 4 mei 2021. Dat is mogelijk. Hij meldt de tijdelijke stopzetting van de toegelaten activiteit aan zijn ziekenfonds.*

#### Opmerking

De tijdelijke stopzetting geldt enkel voor de volledige loopbaanonderbreking en het volledig zorgkrediet.

De volledige VVP en de volledige AVP worden niet genoemd onder het punt 2.2. van de ministeriële omzendbrief wat impliceert dat er geen tijdelijke stopzetting is. Een personeelslid dat een

AAAZ neemt en daarna een volledige VVP of een volledige AVP wil nemen, moet de toegelaten activiteit definitief stopzetten. Het kan die toegelaten activiteit weer opnemen na het volledige AVP of volledige VVP als het opnieuw toestemming vraagt aan het ziekenfonds.

#### 4.8.3 AAAZ in combinatie met ziekteverlof

Ook het ziekteverlof kan gecombineerd worden met een AAAZ.

##### Voorbeeld

*Een tijdelijke leerkracht so mag halftijds werken als gevolg van een toegelaten activiteit ziekenfonds vanaf 1/4/2020 tot 30/6/2020. Van 3 juni tot 17 juni is het personeelslid ziek.*

*Toestand van 1/4/2020 tot 2/6/2020: het personeelslid is 10/20 afwezig omwille van toegelaten activiteit ziekenfonds en blijft 10/20 presteren. Het ontvangt een salaris voor de prestaties van 10/20 en daarbovenop een uitkering van het ziekenfonds voor de 10/20 afwezigheid.*

*Toestand van 3/6/2020 tot 8/6/2020: het personeelslid is 10/20 afwezig omwille van toegelaten activiteit ziekenfonds en neemt daarnaast voor 10/20 ziekteverlof. Het heeft immers 6 dagen bezoldigd ziekteverlof opgebouwd. Het ontvangt 100% van zijn salaris voor de 10/20 ziekteverlof en daarbovenop een uitkering van het ziekenfonds voor de 10/20 afwezigheid.*

*Toestand van 9/6/2020 tot en met 17/6/2020: het personeelslid heeft geen recht meer op bezoldigd ziekteverlof en valt volledig ten laste van het ziekenfonds. Het ontvangt een uitkering van het ziekenfonds voor 20/20.*

#### 4.8.4 Dienstonderbrekingen voorafgaand aan AAAZ

Dienstonderbrekingen die al liepen voorafgaand aan de periode van AAAZ blijven verder lopen in zoverre de voorwaarden van de dienstonderbreking nog steeds vervuld zijn.

Het is ook erg belangrijk dat het personeelslid zelf nagaat bij het ziekenfonds of de toestemming voor AAAZ geldig blijft met het gewenste verlofstelsel.

##### Voorbeeld

*Een opvoeder heeft een tijdelijke aanstelling 36/36. Hij geniet van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking ouderschapsverlof 1/5de aangevraagd voor het volledige schooljaar 2020-2021 (twee periodes van 5 maanden). Tijdens de maand maart 2021 krijgt hij na een periode van ziekteverlof de toelating om halftijds te werken in het kader van een AAAZ.*

*Het personeelslid voldoet niet langer aan de voorwaarden van het verlofstelsel, namelijk 80% effectieve prestaties. De LBO/OV wordt vervroegd stopgezet.*

## 4.9 Verlenging

De verlenging van de AAAZ is een aangelegenheid van het ziekenfonds.

- Sluit de verlenging onmiddellijk aan op de voorgaande periode, dan volstaat het om de nieuwe toelating van het ziekenfonds aan het werkstation te bezorgen.
- Sluit de nieuwe beslissing van het ziekenfonds niet onmiddellijk aan op de voorgaande periode, dan gaat het om een nieuwe aanvraag en moet het personeelslid opnieuw aan de voorwaarden voldoen.

#### 4.10 Einde

De afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds eindigt op de datum die de adviserend geneesheer heeft bepaald.

De AAAZ wordt niet beëindigd door het stopzetten van de tijdelijke aanstelling. Als het personeelslid een nieuwe tijdelijke aanstelling krijgt, moet het personeelslid zich opnieuw wenden tot het ziekenfonds om na te gaan of de goedkeuring nog geldig is.

#### 4.11 Administratieve toestand

Voor de nog uitgeoefende prestaties is het personeelslid in de stand dienstactiviteit en daarvoor ontvangt het een salaris. Voor het gedeelte van de opdracht dat het personeelslid niet uitoefent en geniet van een AAAZ, is het personeelslid ten laste van het ziekenfonds en bevindt het zich in de stand non-activiteit. Het personeelslid ontvangt daarvoor een uitkering van het RIZIV.

Omdat het personeelslid nog minstens 1 uur effectief blijft presteren (dienstactiviteit), komt deze periode in aanmerking zowel voor geldelijke anciënniteit, voor dienstanciënniteit als voor de berekening van het recht op bezoldigd ziekteverlof.

#### 4.12 Elektronische communicatie: hoe dienstonderbreking AAAZ melden aan de overheid?

Het deel van de opdracht dat het tijdelijk personeelslid in gevolge toelating van de adviserend geneesheer niet meer effectief presteert, meldt de school met de code DO 225 (AAAZ).

Opgelet: alhoewel het tijdelijk personeelslid voor deze uren niet in dienst is, is het wel titularis (indien ATO 2) van deze uren en dient de school deze uren toe te kennen vanuit de omkadering die haar wordt toegekend (lestijden, lesuren, punten ...).

Voor de formaliteiten ten aanzien van het werkstation verwijzen we naar de uitgebreide voorbeelden in punt 8.4 van de [omzendbrief](#).

#### 4.13 Regularisatie vanaf 1 september 2019

De personeelsleden die sinds 1 september 2019 een beslissing kregen van de adviserend arts van het ziekenfonds dat ze deeltijds het werk mogen hervatten, konden die situatie niet correct laten registreren in het elektronisch personeelsdossier. In sommige gevallen hebben deze personeelsleden een vrijwillige dienstonderbreking opgenomen (VVP, AVP) of hun opdrachtbreuk verminderd. In dat geval is het mogelijk om de situatie van het personeelslid alsnog correct door te geven. Als gevolg van deze regularisatie wordt de opgenomen verlofperiode niet in mindering gebracht van de maximale duur van deze verlofstelsels.

Om de situatie tussen 1 september 2019 en 30 juni 2020 te regulariseren bezorgt de school eveneens de volgende gegevens aan het werkstation:

- de 'initiële toestemming van het ziekenfonds tot de toegelaten activiteit';
- de elektronische zending met code DO 225 AAAZ op het niet-gepresteerde deel van de opdracht;
- het attest 'verklaring in geval van toegelaten activiteit als loontrekkende'

Vanaf 1 juli 2020 nemen de agentschappen de rol van de schoolbesturen over inzake ASR-verplichtingen t.a.v. de ziekenfondsen. De scholen sturen vanaf dan enkel de elektronische zending met code DO 225 (AAAZ) door en de 'initiële toestemming van het ziekenfonds tot de toegelaten activiteit'.

---