Bijlage 2 bij de omzendbrief van

4 juni 1997, kenmerk 13AC/WJ/001.

Uittreksel uit het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding.

Art. 60. Onverminderd de bepalingen van artikel 21 in verband met de beëindiging van de tijdelijke aanstelling wordt het tijdelijk aangestelde of het vast benoemde personeelslid voor zover niet anders bepaald, zonder opzegging uit zijn ambt ontslagen:

1° indien het niet meer voldoet aan de volgende voorwaarden:

a) onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie zijn, behoudens door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten, behoudens een door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de vrijstelling bedoeld in a);

c) de verplichtingen van de dienstplichtwetten nakomen;

2° indien het na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden behoudens overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

3° indien het zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

4° indien het zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

5° indien het na uitputting van de procedure weigert een einde te maken aan een vastgestelde en volgehouden toestand van onverenigbaarheid;

6°als ze worden toegelaten tot het definitief vroegtijdig pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;

7° indien het na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door de inrichtende macht aangewezen betrekking te bekleden;

8°(...)

9° vanaf het ogenblik waarop de inrichtende macht, op verzoek van bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer, aan de opdracht van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht een einde maakt;

10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47quaterdecies, 47quinquiesdecies of artikel 47sexiesdecies, § 3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47terdecies, 47quinquiesdecies of artikel 47sexies decies, § 1, vervuld zijn.

Art. 61.De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 60 of artikel 62, 3°, wordt ontslagen of afgezet, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene.

Onverminderd artikel 62bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Art. 62. Voor de vast benoemde personeelsleden en voor de tijdelijken met een aanstelling van doorlopende duur geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging:

1° het vrijwillig ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten na inachtneming van een opzeggingstermijn van minstens vijftien kalenderdagen;

2°het bereiken van de leeftijdsgrens;

3° het ontslag of de afzetting als gevolg van een tuchtmaatregel volgens artikel 64, 6° of 7°;

4° de definitieve pensionering;

5° het einde van de verlenging van de aanstelling zoals voorzien in het tweede lid van dit artikel.

In afwijking van punt 2° geeft het bereiken van de leeftijdsgrens geen aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging als het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht overeenkomen de aanstelling te verlengen.

Dergelijke verlenging kan slechts onder volgende voorwaarden:

1° de verlenging geldt telkens voor de duur van maximum één schooljaar;

2° in de instelling waar het personeelslid aangesteld blijft, is of wordt er op dat ogenblik geen personeelslid ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in 'hetzelfde ambt' zoals bepaald in de reglementering betreffende terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reaffectatie en de wedertewerkstelling, tenzij dat personeelslid kan worden gereaffecteerd in een vacante betrekking.

Art. 62bis. Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 60, 5°, 9°, 10° of 11°, of artikel 62, 3°, wordt ontslagen of afgezet, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal arbeidsdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 61.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de inrichtende macht met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.