



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 18/2025
van 6 februari 2025
Rolnummer : 8122**

In zake : de prejudiciële vragen over de artikelen 6 en 31 van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 27 maart 1991 « betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding », gesteld door het Hof van Beroep te Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit voorzitter Luc Lavrysen, rechter Thierry Giet, waarnemend voorzitter, en de rechters Joséphine Moerman, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters, Sabine de Bethune, Emmanuelle Bribosia, Katrin Jadin en Magali Plovie, bijgestaan door griffier Frank Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter Luc Lavrysen,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

Bij arrest van 11 december 2023, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 19 december 2023, heeft het Hof van Beroep te Antwerpen de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« 1. Schendt artikel 31 van het Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991 (decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding) de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en het Handvest van de Grondrechten, in die interpretatie dat opeenvolgende tijdelijke aanstellingen van bepaalde duur onbeperkt kunnen verlengd worden, waardoor er zelfs na een ononderbroken dienst van 1992 tot 1 maart 2021 maar met wisselende leeropdrachten geen recht op een vaste benoeming ontstaat, terwijl een zelfde ononderbroken staat van dienst maar met een zelfde leeropdracht wel aanleiding zou hebben gegeven tot een vaste benoeming ? »;

« 2. Schendt artikel 6 van het Rechtspositiedecreet van 27 maart 1991 (decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding) de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en het Handvest van de Grondrechten, in die interpretatie dat het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met

volledige dienstprestaties, met de helft wordt verminderd, om te komen tot voldoende dienstanciënniteit om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming, waardoor deeltijdse dienstprestaties van minder dan de helft van een volledige betrekking, meer dan dubbel zoveel tijd in beslag nemen als in het geval van een meer dan halftijdse betrekking, om tot een vaste benoeming te kunnen komen ? ».

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- B.M., bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Tom Peeters, advocaat bij de balie van Antwerpen;

- de Vlaamse Regering, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Sofie Logie en mr. Thomas Fiers, advocaten bij de balie van West-Vlaanderen.

Bij beschikking van 20 november 2024 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Yasmine Kherbache en Michel Pâques te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen was, dat geen terechtzitting zou worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek om te worden gehoord, zou hebben ingediend, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten na die termijn zouden worden gesloten en de zaak in beraad zou worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. *De feiten en rechtspleging in het bodemgeschil*

Op 2 april 2021 heeft B.M., appellante voor het verwijzende rechtscollege, de Vlaamse Gemeenschap en de vzw « Volwassenonderwijs van de Landelijke Bedienden Centrale, Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel » (hierna : de LBC) gedagvaard voor de Rechtbank van eerste aanleg te Antwerpen, afdeling Antwerpen, tot betaling van een provisioneel bedrag van 5 000 euro schadevergoeding uit hoofde van wedde- en pensioenverlies als gevolg van de onregelmatige opvolging van aanstellingen voor bepaalde duur en een gebrek aan een vaste benoeming.

Bij vonnis van 21 september 2021 heeft de Rechtbank van eerste aanleg te Antwerpen, afdeling Antwerpen, de vordering ongegrond verklaard, om reden dat de Vlaamse Gemeenschap het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 27 maart 1991 « betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding » (hierna : het Rechtspositiedecreet) niet heeft geschonden. Aangezien B.M. haar ambten minder dan halftijds uitoefende, werden de gepresterde dagen gehalveerd overeenkomstig artikel 6 van het Rechtspositiedecreet. De Rechtbank van eerste aanleg oordeelde tevens dat de artikelen 23, §§ 8 en 9, en 31 van het Rechtspositiedecreet een gelijkwaardige bescherming bieden als de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 « betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd » (hierna : de richtlijn 1999/70/EG), die zich niet verzet tegen onbeperkte opeenvolgingen en verlengingen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur. Bovendien had B.M. vrijwillig ingestemd met de aanstellingen van bepaalde duur en bewees zij niet dat de LBC de mogelijkheid had haar een aanstelling van doorlopende duur of een vaste benoeming te verstrekken, noch dat zij voldeed aan de voorwaarden daartoe.

Bij verzoekschrift van 9 november 2022 heeft B.M. hoger beroep aangetekend bij het Hof van Beroep te Antwerpen. Bij een tussenarrest van 11 december 2023 heeft het verwijzende rechtscollege onder meer geoordeeld

dat de richtlijn 1999/70/EG van toepassing is in de onderwijssector, dat clause 4 van de richtlijn 1999/70/EG directe werking heeft, dat clause 5 van de richtlijn 1999/70/EG richtlijnconform moet worden geïnterpreteerd en dat de Vlaamse Gemeenschap die richtlijn niet bij decreet heeft geïmplementeerd. Tevens oordeelde het verwijzende rechtscollege dat de ondertekening door B.M. van de verschillende tijdelijke aanstellingen niet belet dat er sprake kan zijn geweest van misbruik.

Aangezien de beantwoording van de door B.M. gesuggereerde prejudiciële vragen, volgens het verwijzende rechtscollege, pertinent is voor de beslechting van het bodemgeschil, worden de hiervoor weergegeven vragen gesteld.

III. *In rechte*

- A -

A.1.1. Vooreerst merkt de appellante voor het verwijzende rechtscollege op dat niet de huidige versie van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 27 maart 1991 « betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding » (hierna : het Rechtspositiedecreet) dient te worden onderzocht, maar de versie die van toepassing was op het moment dat de appellante voor het verwijzende rechtscollege een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur wilde verkrijgen, namelijk in april 2018. Het Rechtspositiedecreet werd sindsdien verschillende keren aangepast, maar die aanpassingen zijn niet relevant voor de beantwoording van de gestelde prejudiciële vragen.

Vervolgens verwijst de appellante voor het verwijzende rechtscollege naar artikel 23*bis* van het Rechtspositiedecreet, dat de voorwaarden bepaalt waaraan een personeelslid moet voldoen om een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (hierna : een TADD) te kunnen krijgen. Artikel 23*bis* van het Rechtspositiedecreet dient in samenhang te worden gelezen met artikel 6, § 1, van dat decreet, dat de berekening van de dienstanciënniteit in het algemeen verder toelicht.

A.1.2. De Vlaamse Regering meent dat beide prejudiciële vragen enkel handelen over artikel 31 en artikel 6 van het Rechtspositiedecreet zonder meer, zodat de in het geding zijnde bepalingen in de huidige versie van het Rechtspositiedecreet moeten worden beoordeeld.

Bovendien is de verwijzing naar artikel 23*bis* van het Rechtspositiedecreet niet correct, daar die bepaling enkel van toepassing is op personeelsleden in het basisonderwijs en het secundair onderwijs die tot een scholengemeenschap behoren, terwijl de appellante voor het verwijzende rechtscollege lesgeeft in het volwassenenonderwijs, waar geen scholengemeenschappen zijn. Enkel artikel 23 van het Rechtspositiedecreet is, volgens de Vlaamse Regering, van toepassing op de positie van B.M., maar ook dat artikel valt niet binnen de draagwijdte van de gestelde prejudiciële vragen.

Toch is artikel 23 van het Rechtspositiedecreet *in casu* van belang, aangezien B.M. in geen geval meteen een vaste benoeming had kunnen verwerven. Een personeelslid met een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (hierna : een TABD) kan nooit rechtstreeks vast benoemd worden. Zij moet eerst een TADD verkrijgen.

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

A.2. Volgens de appellante voor het verwijzende rechtscollege strekt de eerste prejudiciële vraag ertoe van het Hof te vernemen of het niet strijdig is met het gelijkheidsbeginsel dat artikel 31 van het Rechtspositiedecreet het mogelijk maakt dat een personeelslid in het onderwijs, dat over een ononderbroken anciënniteit beschikt van meer dan 25 jaar, verspreid over verschillende ambten en lesopdrachten, zonder beperking kan worden tewerkgesteld door middel van opeenvolgende contracten van bepaalde duur en nooit het recht op een vaste benoeming heeft verworven. De vraag heeft aldus betrekking op de vraag naar de mogelijkheid tot opeenvolging van contracten van bepaalde duur in het sociaal recht.

De Europese Unie nam reeds in 1999 met de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 « betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor

bepaalde tijd » (hierna : de richtlijn 1999/70/EG) het standpunt in dat contracten van onbepaalde duur de normale arbeidsverhouding zijn en dat contracten van bepaalde duur de uitzondering moeten vormen. Die richtlijn is van toepassing op het onderwijspersoneel.

De appellante voor het verwijzende rechtscollege merkt op dat de richtlijn 1999/70/EG uitvoering heeft gekregen bij de artikelen 10, 10*bis* en 11 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » (hierna : de Arbeidsovereenkomstenwet), die evenwel niet van toepassing is op het onderwijspersoneel. Het onderwijspersoneel wordt fundamenteel anders behandeld dan werknemers die vallen onder de Arbeidsovereenkomstenwet wat betreft de mogelijkheid tot opeenvolging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur. Nochtans verschillen onderwijspersoneelsleden van gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen niet van werknemers onder de Arbeidsovereenkomstenwet en moeten zij gelijk behandeld worden. Een rechtvaardiging van die ongelijke behandeling kan niet worden gevonden.

A.3.1. De Vlaamse Regering voert aan dat de eerste prejudiciële vraag uitgaat van vier foute premisses en derhalve geen antwoord behoeft.

Als eerste punt wordt opgemerkt dat de mogelijkheid tot verlenging van een TABD niet voortvloeit uit artikel 31 van het Rechtspositiedecreet, maar uit de artikelen 20*bis* en 21 van dat decreet. De vraag handelt over « de interpretatie [van artikel 31] dat opeenvolgende tijdelijke aanstellingen van bepaalde duur onbeperkt kunnen verlengd worden ». Artikel 31 heeft evenwel geen betrekking op de TABD, waarvan nochtans sprake is in de prejudiciële vraag. Artikel 31 betreft enkel de benoeming van een personeelslid in vast verband en voorziet niet in de mogelijkheid tot verlenging van een TABD.

Vervolgens merkt de Vlaamse Regering op dat de prejudiciële vraag ervan uitgaat dat « een ononderbroken staat van dienst [van 1992 tot 1 maart 2021] met een zelfde leeropdracht wel aanleiding zou hebben gegeven tot een vaste benoeming », hetgeen niet correct is. Overeenkomstig artikel 18 *juncto* artikel 30 *juncto* artikel 5, 5°, van het Rechtspositiedecreet bestaat er geen automatische benoeming, noch een recht hierop voor een personeelslid dat gedurende een aantal jaren « een zelfde leeropdracht » zou hebben uitgeoefend.

Ten derde stelt de Vlaamse Regering vast dat de enige verschillende categorieën die de Vlaamse Regering kan afleiden uit de prejudiciële vraag de categorie van « een zelfde leeropdracht » is en de categorie van een « wisselende leeropdracht ». De « eenzelfde ononderbroken staat van dienst maar met een zelfde leeropdracht » slaat op een voorwaarde in artikel 31, § 1, 1°, laatste lid, van het Rechtspositiedecreet inzake de vaste benoeming. « Een zelfde leeropdracht » waarvan sprake is in de prejudiciële vraag slaat op « in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking » en geldt enkel voor de leraren « in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs » en niet voor leraren in het bezit van een « vereist bekwaamheidsbewijs ».

Ten vierde voert de Vlaamse Regering aan dat een personeelslid met een TABD nooit rechtstreeks vast benoemd kan worden. Eerst moet dit personeelslid een TADD verkrijgen. Een TABD volstaat derhalve niet voor een vaste benoeming, zelfs niet bij een ononderbroken staat van dienst in eenzelfde leeropdracht.

A.3.2. Wat betreft de vermeende foutieve premisses in de eerste prejudiciële vraag, merkt de appellante voor het verwijzende rechtscollege op dat het Hof, bij het bepalen van de omvang van de prejudiciële vraag, niet alleen rekening moet houden met de formulering ervan maar ook met de motivering in de verwijzingsbeslissing en de feitelijke omstandigheden van het bodemgeschil.

Aangaande de vermeende eerste foute premisse stelt de appellante voor het verwijzende rechtscollege vast dat zij geen TADD heeft gevraagd, maar een vaste benoeming. De prejudiciële vraag strekt ertoe te vernemen of het feit dat zij geen aanspraak kan maken op een volledige vaste benoeming wegens een opeenvolging van TABD's in wisselende leeropdrachten, niet onbestaanbaar is met het gelijkheidsbeginsel. Artikel 31 van het Rechtspositiedecreet verankert de ongelijke behandeling die haar te beurt valt, aangezien dat artikel in paragraaf 1, derde lid, bepaalt dat het personeelslid « voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld », als een van de voorwaarden voor het verkrijgen van een vaste benoeming. Dat is de reden waarom B.M. geen vaste benoeming kon krijgen, omdat ze nooit is aangesteld voor een TADD.

Wat de vermeende tweede foute premisse betreft, merkt de appellante voor het verwijzende rechtscollege op dat het niet relevant is of er al dan niet sprake zou zijn van een automatisch recht op een vaste benoeming, daar de prejudiciële vraag enkel verwijst naar het « aanleiding zou hebben gegeven tot » en niet naar een automatische toekenning.

Ten derde meent de appellante voor het verwijzende rechtscollege dat in de prejudiciële vraag wel wordt verwezen naar personeelsleden met een wisselende leeropdracht in vergelijking met personeelsleden met eenzelfde leeropdracht en tevens naar het onderscheid tussen personeelsleden met opeenvolgende TABD's en personeelsleden met een TADD. De prejudiciële vraag gaat niet over de vergelijking van personeelsleden met een verschillend soort diploma, maar over personeelsleden die over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikken en weliswaar verschillend worden behandeld naargelang zij wisselende leeropdrachten dan wel eenzelfde leeropdracht krijgen toebedeeld.

De vermeende vierde foute premisse overlapt, volgens de appellante voor het verwijzende rechtscollege, andere foute premisses.

A.3.3. Wat de verkeerde premisses betreft, wijst de Vlaamse Regering er nog op dat het niet correct is te stellen dat een TABD onbeperkt kan worden verlengd. Een TABD eindigt uiterlijk op het einde van het lopende schooljaar, zodat er geen sprake kan zijn van een aanstelling die « telkenmale » wordt verlengd. Wel kan de inrichtende macht een nieuwe aanstelling aanbieden aan het personeelslid, met opnieuw een looptijd van 1 september tot 30 juni van het lopende schooljaar.

Uit het loopbaanoverzicht van de appellante voor het verwijzende rechtscollege blijkt dat zij voornamelijk niet-vacante ambten betrok, en met name vervangingen. In niet-vacante ambten kan men niet vast benoemd worden. Bovendien heeft een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs een beperktere draagwijdte dan een vereist bekwaamheidsbewijs, in die zin dat een personeelslid met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs slechts een recht op een TADD kan doen gelden voor opleidingen of modules waarvoor dat recht op een TADD is verworven. Personeelsleden met een vereist bekwaamheidsbewijs hebben dat recht voor alle opleidingen of modules waarvoor het vereiste bekwaamheidsbewijs geldt.

A.4.1. Ten gronde stelt de Vlaamse Regering vast dat de appellante voor het verwijzende rechtscollege heeft geprobeerd de prejudiciële vraag uit te breiden naar een vergelijking met de artikelen 10, 10*bis* en 11 van de Arbeidsovereenkomstenwet, terwijl de Arbeidsovereenkomstenwet niet van toepassing is op het onderwijzend personeel. Die vergelijking geeft bovendien een volledig andere draagwijdte aan de prejudiciële vraag, waardoor zij wordt geherformuleerd, hetgeen het tegensprekelijke karakter van de prejudiciële procedure schendt.

A.4.2. Vervolgens meent de Vlaamse Regering dat artikel 31 van het Rechtspositiedecreet, in de mate dat het van de leraar die in het bezit is van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs, vereist dat, om vast benoemd te kunnen worden, hij minstens 360 dagen gepresteerd heeft « in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking », terwijl het voor een leraar met een vereist bekwaamheidsbewijs volstaat dat hij 360 dagen dienstanciënniteit « in het bedoelde ambt » heeft, bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

De categorie van leraren met een « vereist bekwaamheidsbewijs » is, volgens de Vlaamse Regering, niet vergelijkbaar met de categorie van leraren met een « voldoende geacht bekwaamheidsbewijs ». Beide categorieën hebben niet dezelfde opleiding gekregen. Bovendien is een leraar met een « vereist bekwaamheidsbewijs » « specifiek opgeleid om dat ambt/die opleiding/die module uit te oefenen », terwijl een leraar met een « voldoende geacht bekwaamheidsbewijs » weliswaar voldoet aan het gevraagde opleidingsniveau, maar niet specifiek is opgeleid voor dat ambt, die opleiding of die module.

Indien het Hof zou oordelen dat de te vergelijken categorieën van leraren wel vergelijkbaar zijn, meent de Vlaamse Regering dat de in het geding zijnde voorwaarde een wettig doel nastreeft. De voorwaarde dat de « 360 dagen gepresteerd moeten zijn in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking » in het geval van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, heeft tot doel de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en een bepaalde minimumkwaliteit van het onderwijs te beogen. Een belangrijke factor om de kwaliteit van het onderwijs te garanderen, is ervoor te zorgen dat de leraren over de nodige competentie en ervaring beschikken om lesinhouden over te brengen aan de leerlingen. Artikel 24, § 1, van de Grondwet omvat

de vrijheid voor scholen om het personeel aan te werven dat zij geschikt achten om het onderwijsproject te realiseren. Het stelsel van de bekwaamheidsbewijzen is een beperking op die vrijheid die bestaanbaar is met de Grondwet en bedoeld om de onderwijskwaliteit te garanderen.

Daarnaast voert de Vlaamse Regering aan dat het middel om dat doel te waarborgen adequaat is. De leraar met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs zal door het lesgeven in dezelfde opleiding, module, vak of specialiteit ook de inhoud ervan onder de knie krijgen door ervaring. Die maatregel geldt niet alleen voor de vaste benoemingen, maar ook voor de TADD's (artikel 23, § 5, van het Rechtspositiedecreet).

Als laatste element voert de Vlaamse Regering aan dat de gevolgen van de benoemingsvoorwaarde niet onevenredig zijn. Het verschil is enkel dat men eenzelfde dienstanciënniteit « in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking » moet verwerven, hetgeen een logische maatregel is. Het bijkomend volgen van een opleiding behoort tot de keuzevrijheid van de betrokken leraar en niets belet hem om zich bij te scholen tot een « vereist bekwaamheidsbewijs ». Bovendien behoort het bepalen van de opleidingsniveaus tot de beoordelingsbevoegdheid van de decreetgever en hangt het samen met de logica van het systeem.

Concluderend stelt de Vlaamse Regering dat de regeling van het Rechtspositiedecreet geenszins inhoudt dat leerkrachten onbeperkt kunnen blijven worden aangesteld in TABD's. Er is een decretale beperking en de regeling is gebaseerd op een objectieve verantwoording, namelijk voldoende prestaties om de kwaliteit van het lesgeven te kunnen beoordelen, aangezien, enerzijds, een benoeming een aantal rechten verleent aan het personeelslid en, anderzijds, een TABD ook bedoeld is om de wisselende nood aan leerkrachten in bepaalde richtingen op te vangen. Bovendien is het de eigen keuze van het personeelslid om zich kandidaat te stellen voor een TABD.

A.4.3. In ondergeschikte orde voert de Vlaamse Regering nog aan dat, hoewel de onbeperkte mogelijkheid tot verlenging van een TABD niet vervat ligt in artikel 31 van het Rechtspositiedecreet, maar wel in artikel 21, ook artikel 21 bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

A.5.1. De appellante voor het verwijzende rechtscollege meent dat voor de ongelijke behandeling tussen het onderwijzend personeel en de werknemers die vallen onder de Arbeidsovereenkomstenwet geen verantwoording kan worden gevonden. Het feit dat de ongelijke behandeling voortkomt uit twee verschillende rechtsnormen die zijn uitgevaardigd door twee verschillende overheden vormt geen verantwoording. Ook de rechtvaardiging van de Vlaamse Regering dat er in het onderwijs een grotere behoefte zou bestaan aan flexibiliteit wegens een veranderlijk leerlingenaantal en een dalende trend in het aantal leerlingen wordt betwist.

De appellante voor het verwijzende rechtscollege concludeert, met verwijzing naar diverse arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie, dat er sprake is van een ongelijke behandeling van onderwijspersoneelsleden in vergelijking met werknemers onder de Arbeidsovereenkomstenwet die niet kan worden gerechtvaardigd. Dat verschil in behandeling kan nefaste gevolgen hebben, zoals *in casu* voor B.M., omdat het Rechtspositiedecreet onvoldoende bescherming biedt tegen een opeenvolging van TABD's. Daardoor voldeed B.M. nooit aan de voorwaarden om recht te krijgen op een volledige vaste benoeming, daar zij hiervoor een TADD moest hebben.

A.5.2. Voorts stelt de appellante voor het verwijzende rechtscollege vast dat de Vlaamse Regering een vergelijking maakt tussen personeelsleden met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en personeelsleden met een vereist bekwaamheidsbewijs. Dat is evenwel niet de toetsing die het verwijzende rechtscollege aan het Hof heeft voorgelegd, maar wel de mogelijkheid tot een onbeperkte opeenvolging van TABD's, alsook het verschil in behandeling op het vlak van een vaste benoeming tussen personeelsleden met een wisselende lesopdracht en personeelsleden met eenzelfde lesopdracht.

De wisselende lesopdracht is geen vrije keuze van het personeelslid en het Rechtspositiedecreet voorziet in geen enkel opvangnet voor personeelsleden die na verloop van tijd nog steeds onvoldoende dienstanciënniteit zouden hebben opgebouwd, terwijl zij nochtans ook onafgebroken prestaties hebben verricht. B.M. gaf onafgebroken les in modules waarvan de inhoud overeenkwam met hetgeen waarvoor zij was opgeleid, namelijk de talen Frans, Spaans en Nederlands, terwijl zij, doordat zij over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs beschikte, « ook de inhoud van de opleiding, module, vak of specialiteit onder de knie [diende] te [...] krijgen door

ervaring ». Het valt niet te begrijpen waarom het voor de onderwijskwaliteit noodzakelijk is om van personeelsleden met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs te vereisen dat zij « ervaring » over de « inhoud » van hun lesopdracht opbouwen per specifieke opleiding of module. Die regel is niet adequaat om het beoogde doel te bereiken en de gevolgen van de ongelijke behandeling zijn disproportioneel. Het verschil in berekening van de dienstanciënniteit tussen personeelsleden met een wisselende lesopdracht en personeelsleden met eenzelfde lesopdracht is groot want een personeelslid kan onbepaald tewerkgesteld worden met TABD's, zolang het niet aan de vooropgestelde dienstanciënniteit geraakt. Zonder de vereiste dienstanciënniteit kan men geen aanspraak maken op een TADD, wat een voorwaarde is voor een vaste benoeming.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

A.6.1. De appellante voor het verwijzende rechtscollege voert aan dat artikel 6, § 1, *b*), van het Rechtspositiedecreet tot gevolg heeft dat de dagen anciënniteit die worden opgebouwd door personeelsleden die deeltijds tewerkgesteld zijn voor minder dan de helft van een voltijdse betrekking, telkens gedeeld worden door twee. Dit in tegenstelling tot de voltijds tewerkgestelde personeelsleden en de deeltijdse personeelsleden die minstens halfijds tewerkgesteld zijn, van wie de dagen anciënniteit niet worden gedeeld door twee. De enige reden waarom de anciënniteit op een verschillende manier wordt opgebouwd, is het percentage van tewerkstelling van het personeelslid.

Er is bovendien sprake van een dubbele ongelijke behandeling, aangezien B.M. slechts fictief minder dan halfijds is tewerkgesteld, daar zij over een vaste benoeming beschikt van 9,5/20. B.M. wordt benadeeld door het feit dat haar meer dan halfijdsse tewerkstelling verdeeld was over verschillende onderwijsinstellingen. Er is bijgevolg sprake van een niet-gerechtvaardigde ongelijke behandeling van deeltijdse personeelsleden die minder dan halfijds tewerkgesteld zijn, in vergelijking met meer dan halfijds of voltijds tewerkgestelde personeelsleden. Tevens is er sprake van een niet-gerechtvaardigde ongelijke behandeling van meer dan halfijds tewerkgestelde personeelsleden wier tewerkstelling is verdeeld over verschillende minder dan halfijdsse aanstellingen tegenover meer dan halfijds tewerkgestelde personeelsleden wier tewerkstelling in eenzelfde instelling plaatsvindt.

Het delen door twee van de gepresteerde dagen voor het berekenen van de anciënniteit lijkt, volgens de appellante voor het verwijzende rechtscollege, tot doel te hebben er zeker van te zijn dat het personeelslid evenveel ervaring heeft opgebouwd als een personeelslid dat meer dan halfijds is tewerkgesteld. De maatregel lijkt een toepassing te zijn van het *pro-rata-temporis*-beginsel bij een deeltijdse tewerkstelling, waarbij de arbeidsvoorwaarden van een deeltijds personeelslid *pro rata* met zijn tewerkstellingspercentage worden toegekend. In dat opzicht kan de in het geding zijnde regelgeving niet los gezien worden van de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 « betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid », die het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van deeltijdse personeelsleden garandeert en die van toepassing is op het onderwijspersoneel.

Met verwijzing naar rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie meent de appellante voor het verwijzende rechtscollege dat het delen door twee van de door een personeelslid gepresteerde dagen geen pertinente maatregel is en zelfs niet nodig is om het vooropgestelde doel te bereiken. Het personeelslid bouwt enkel anciënniteit op voor het deeltijds percentage van de tewerkstelling dat het personeelslid vervulde en niet voor een voltijdse betrekking. Het nog eens delen door twee van de opgebouwde dagen anciënniteit heeft enkel tot gevolg dat het personeelslid wordt benadeeld, zonder dat die maatregel nog bijdraagt aan « het verzekeren dat het personeelslid voldoende ervaring heeft opgebouwd ».

A.6.2. Voorts stelt de appellante voor het verwijzende rechtscollege vast dat de Vlaamse Regering volledig voorbijgaat aan het gegeven dat B.M. reeds deels een vaste benoeming had. De resterende onvolledige dienstprestaties worden apart behandeld en de uren waarvoor B.M. al een vaste benoeming genoot, worden buiten beschouwing gelaten. Op die manier is een beperkte vaste benoeming een rem op het verkrijgen van een vaste benoeming in andere uren.

A.7.1. Volgens de Vlaamse Regering regelt artikel 6 van het Rechtspositiedecreet de wijze van berekening van dienstanciënniteit van de personeelsleden in het onderwijs. De vraag betreft de grondwettigheid van de halvering van het aantal dagen dat wordt gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor een voltijdse tewerkstelling.

Het principe van de berekening van de dienstanciënniteit, waarbij de prestaties die minder dan de helft van een voltijdse opdracht omvatten door twee worden gedeeld, geldt ongewijzigd sinds 1991.

Wat betreft de vergelijkbaarheid merkt de Vlaamse Regering op dat de te vergelijken categorieën van personeelsleden niet vergelijkbaar zijn. Personeelsleden met onvolledige dienstprestaties bouwen niet dezelfde omvang aan ervaring op als personeelsleden met volledige dienstprestaties. De dienstanciënniteit, en dus de ervaring die een personeelslid in een welbepaalde betrekking opdoet, is een belangrijk gegeven dat bepaalt in welke mate een personeelslid al dan niet in aanmerking komt voor een TADD en vervolgens voor een vaste benoeming.

Aangaande het wettig doel voert de Vlaamse Regering aan dat de TADD en de vaste benoeming gebaseerd zijn op het hebben van een zekere ervaring en bekwaamheid in het ambt. Het louter hebben van een bekwaamheidsbewijs volstaat niet. Voor een TADD is een dienstanciënniteit van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd (artikelen 23 en 23bis van het Rechtspositiedecreet), vereist. Voor een vaste benoeming is ten minste 360 dagen dienstanciënniteit in het bedoelde ambt bij de inrichtende macht nodig (artikel 31 van het Rechtspositiedecreet). Het beogen van een bepaalde minimumkwaliteit van het onderwijs, gewaarborgd door met name het vereisen van een bepaald minimum aan ervaring draagt bij tot het realiseren van het recht op onderwijs en waarborgt de kwaliteit van het onderwijs, hetgeen een wettig doel is.

De Vlaamse Regering meent tevens dat de maatregel objectief en pertinent is om het doel te bereiken. Een personeelslid dat geen volledige dienstprestaties verricht, verricht minder uren in het onderwijs en bouwt trager praktijkervaring op. Het garanderen van de kwaliteit van het onderwijs door het garanderen van de kwaliteit van de personeelsleden is gerelateerd aan een bepaalde objectieve duur gepresteerd in het lesgeven, los van de periode waarover het personeelslid dit lesgeven spreidt. Het is in die zin pertinent om het aantal gepresteerde dagen met de helft te verminderen wanneer het personeelslid minder dan halftijds werkt. Artikel 6, § 1, *a)* en *b)*, handelt immers over het aantal gepresteerde dagen en niet over het aantal gepresteerde uren.

Ook het onderscheid tussen een onvolledige dienstprestatie, die ten minste de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige dienstprestaties, en een onvolledige dienstprestatie, die niet de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige dienstprestaties, is een objectief en pertinent criterium en hangt samen met de halvering van de dagen. Die halvering (50 %) is identiek aan de helft (50 %) als drempel binnen de onvolledige dienstprestatie. Er bestaat een verband tussen, enerzijds, het doel dat de decreetgever met de ongelijke behandeling nastreeft, met name het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs, en, anderzijds, het criterium dat de decreetgever hanteert om het onderscheid te maken, met name minder dan de helft van een volledige dienstprestatie werken. Bovendien moet ook tijdens de TABD geëvalueerd kunnen worden en dat is pas mogelijk wanneer het betrokken personeelslid voldoende prestaties verricht. Een personeelslid dat minder dan halftijds werkt, heeft op jaarbasis veel minder uren die in aanmerking komen voor een evaluatie dan een personeelslid dat voltijds werkt.

Volgens de Vlaamse Regering is de in het geding zijnde maatregel niet kennelijk onredelijk. De keuze van het differentiatiecriterium komt op de eerste plaats toe aan de decreetgever. Het is bovendien de eigen keuze van het personeelslid om te kiezen voor een betrekking met volledige, dan wel onvolledige dienstprestaties, en daarbij nog eens minder dan de helft van een volledige dienstprestatie. Elk personeelslid kiest zelf, door het aantal uren dat het wil werken, hoe het zijn dienstanciënniteit opbouwt.

Als laatste element stelt de Vlaamse Regering vast dat de gevolgen niet kennelijk onredelijk zwaar zijn, rekening houdend met het feit dat elk personeelslid een keuzemogelijkheid heeft. Bovendien betekent de maatregel voor een personeelslid dat minder dan de helft van een voltijdse tewerkstelling werkt, enkel dat het dubbel zo lang in duur zal moeten werken om de dienstanciënniteit te verwerven, niet dat het dubbel zoveel uren moet presteren. Het betreft hier de tijd en niet het aantal te presteren dagen/uren. Anders oordelen zou de personeelsleden die minder dan halftijdse dienstprestaties verrichten, bevoordelen, in die zin dat ze met minstens de helft minder gepresteerde aantal uren even snel een TADD zouden verkrijgen, respectievelijk vast benoemd zouden kunnen worden als de personeelsleden met volledige dienstprestaties. De TADD en de vaste benoeming zijn immers niet gekoppeld aan een bepaalde maximale omvang van dienstprestaties.

A.7.2. Voorst benadrukt de Vlaamse Regering dat artikel 6, § 1, b), van het Rechtspositiedecreet niet uitgaat van « uren », maar van « dagen », vandaar de halvering. Het zijn niet de gepresteerde uren die gehalveerd worden, maar wel de dagen. Er is geen sprake van een beperking van een TADD tot een specifiek volume van een betrekking; een personeelslid heeft recht op een voltijdse TADD wanneer het aan de anciënniteitsvereiste voldoet.

Bovendien is de halvering van de gepresteerde dagen voor de berekening van de dienstanciënniteit voor kleinere opdrachten, volgens de Vlaamse Regering, gunstiger dan een proratisering van de gepresteerde dagen. Een opdracht van bijvoorbeeld 4/20 zou slechts aanleiding mogen geven tot een opbouw van een dienstanciënniteit van 20 % ten opzichte van een voltijdse opdracht. Het Rechtspositiedecreet komt hieraan tegemoet door enkel de gepresteerde dagen te halveren. Zodoende wordt in het voorbeeld geen 20 %, maar wel 50 % van het aantal dagen in rekening genomen, terwijl slechts 4/20 van een voltijdse opdracht werd gepresteerd.

- B -

B.1.1. Het verwijzende rechtscollege wenst met zijn eerste prejudiciële vraag van het Hof te vernemen of artikel 31 van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 27 maart 1991 « betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding » (hierna : het Rechtspositiedecreet) de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en het « Handvest van de Grondrechten » schendt, in de interpretatie dat « opeenvolgende tijdelijke aanstellingen van bepaalde duur onbeperkt kunnen verlengd worden, waardoor er zelfs na een ononderbroken dienst van 1992 tot 1 maart 2021 maar met wisselende leeropdrachten geen recht op een vaste benoeming ontstaat, terwijl een zelfde ononderbroken staat van dienst maar met een zelfde leeropdracht wel aanleiding zou hebben gegeven tot een vaste benoeming ? ».

Met zijn tweede prejudiciële vraag wenst het verwijzende rechtscollege van het Hof te vernemen of artikel 6 van het Rechtspositiedecreet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en het « Handvest van de Grondrechten » schendt, in de interpretatie dat « het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, met de helft wordt verminderd, om te komen tot voldoende dienstanciënniteit om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming, waardoor deeltijdse dienstprestaties van minder dan de helft van een volledige betrekking, meer dan dubbel zoveel tijd in beslag nemen als in het geval van een meer dan halftijdse betrekking, om tot een vaste benoeming te kunnen komen ? ».

B.1.2. Beide prejudiciële vragen hebben betrekking op de benoemingsvoorwaarden voor een vaste benoeming voor tijdelijk aangestelde personeelsleden in het onderwijs.

Overeenkomstig artikel 18 van het Rechtspositiedecreet worden wervingsambten uitgeoefend door personeelsleden die ofwel tijdelijk aangesteld zijn, ofwel vast benoemd zijn.

De appellante voor het verwijzende rechtscollege is een personeelslid van het volwassenenonderwijs dat voor 9,5/20 vast benoemd is en voor de overige 10,5/20 beschikt over een tijdelijke aanstelling voor een bepaalde duur (hierna : TABD), geregeld in artikel 20*bis* en volgende van het Rechtspositiedecreet.

B.2.1. De appellante voor het verwijzende rechtscollege voert aan dat niet de huidige versie van de artikelen 6 en 31 van het Rechtspositiedecreet dient te worden onderzocht, maar de versie zoals die van toepassing was op het moment dat zij een vaste benoeming wilde verkrijgen, namelijk de versie zoals die van toepassing was in april 2018.

Voorts voert de appellante voor het verwijzende rechtscollege aan dat, niettegenstaande de in het geding zijnde bepalingen sindsdien werden aangepast, die aanpassingen niet relevant zijn voor het beantwoorden van de gestelde prejudiciële vragen.

B.2.2. De Vlaamse Regering voert aan dat beide prejudiciële vragen handelen over de artikelen 6 en 31 van het Rechtspositiedecreet, zoals die op heden van toepassing zijn, zonder een onderscheid te moeten maken tussen de huidige versie en de oude versie ervan. Het Hof dient derhalve ervan uit te gaan dat de in het geding zijnde bepalingen in hun huidige versie moeten worden beoordeeld.

B.2.3. Het Hof stelt vast dat de in het geding zijnde artikelen na april 2018 werden gewijzigd, maar dat die decreetswijzigingen geen weerslag hebben op de problematiek die in de voormelde prejudiciële vragen wordt aangekaart.

B.3. Het in het geding zijnde artikel 6, § 1, van het Rechtspositiedecreet bepaalt :

« Voor het berekenen van de dienstanciënniteit :

a) bestaat het aantal dagen, gepresteerd als tijdelijk aangesteld personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties, uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van alle vakantieperioden met uitzondering van de zomervakantie, als ze in die activiteitsperiode vallen. Dat aantal wordt vermenigvuldigd met 1,2. In afwijking hiervan bestaat voor het administratief personeel, de administratief medewerker van het beleids- en ondersteunend personeel, de administratief medewerker van het ondersteunend personeel en voor de personeelsleden van de CLB's, het aantal dagen gepresteerd als tijdelijk aangesteld personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties, uit al de kalenderdagen van het begin tot het einde van een ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van alle vakantieperioden. Dit aantal wordt niet vermenigvuldigd met 1,2.

De dagen, gepresteerd in een andere hoedanigheid dan die van tijdelijk personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties, worden gerekend vanaf het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van alle vakantieperioden;

b) worden de dagen gepresteerd in een betrekking met onvolledige dienstprestaties, die ten minste de helft bedragen van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige dienstprestaties, op dezelfde grond in acht genomen als de dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, wordt met de helft verminderd;

c) mag het aantal dagen gepresteerd in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende ambten met volledige of onvolledige dienstprestaties nooit meer bedragen dan het aantal dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties die tijdens dezelfde periode wordt uitgeoefend;

d) komen de diensten gepresteerd in een ambt van godsdienstleerkracht enkel in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt; de diensten mogen in een ander net gepresteerd zijn. In het vrij confessioneel onderwijs komen de diensten eveneens in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit in andere ambten, indien de onderwezen godsdienst degene is welke voorkomt in het onderwijs verstrekt door de inrichtende macht.

De diensten die – zowel in het gemeenschaps- als in het gesubsidieerd onderwijs – gepresteerd werden tussen 1 september 1975 en 31 augustus 2001 in het ambt van godsdienstleerkracht belast met islamitische godsdienst en in aanmerking komen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, komen in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt.

De diensten die – zowel in het gemeenschaps- als in het gesubsidieerd onderwijs – gepresteerd werden tot en met 31 augustus 2013 in het ambt van godsdienstleerkracht belast met anglicaanse godsdienst en die in aanmerking komen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, komen in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt.

e) vormen dertig dagen een maand;

f) worden als diensten in het gesubsidieerd onderwijs en de centra beschouwd, de gesubsidieerde diensten door het personeelslid gepresteerd in de stand dienstactiviteit, alsook het verlof dat hem is toegekend overeenkomstig artikel 51.

Als diensten worden eveneens beschouwd, de perioden tijdens dewelke het personeelslid zich in de administratieve stand van terbeschikkingstelling bevindt zoals bepaald in artikel 56, *a* en *b*;

g) kan gedurende een schooljaar een dienstanciënniteit van maximaal 360 dagen worden verworven;

h) tellen de kalenderdagen die gepresteerd zijn als tijdelijk personeelslid tussen 1 juli en 31 augustus in een betrekking van het zomeraanbod, vermeld in artikel 130^{quater} van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, mee om de dienstanciënniteit te berekenen, vermeld in punt *a*), eerste lid ».

Het in het geding zijnde artikel 31, § 1, van het Rechtspositiedecreet bepaalt :

« Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 19 en, rekening houdend met artikel 77, daarenboven :

1° op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 360 dagen dienstanciënniteit heeft in het bedoelde ambt bij de inrichtende macht. De inrichtende macht kan ook dienstanciënniteit in aanmerking nemen die het personeelslid heeft verworven in instellingen die tot een andere inrichtende macht behoren. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs moeten de 360 dagen zijn gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn, vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld. Behoort de instelling of het CLB waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, § 3, of in artikel 23^{bis}, § 3, tenzij de inrichtende macht instemt met een vaste benoeming in de instelling. Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengemeenschap, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, § 3, of in artikel 23^{bis}, § 3, tenzij de inrichtende macht instemt met een vaste benoeming in de instelling. Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 23, § 5, en

artikel 23bis, § 5. De bepalingen van dit punt zijn niet van toepassing op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling of op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk IVbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voorzover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met de eindconclusie ‘onvoldoende’ verkregen heeft bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.

De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdambt wordt uitgeoefend ».

Ten gronde

Wat de eerste prejudiciële vraag betreft

B.4. De Vlaamse Regering voert aan dat de eerste prejudiciële vraag geen antwoord behoeft, omdat de vraag uitgaat van vier foutieve premisses. De Vlaamse Regering doet onder andere gelden dat de mogelijkheid tot verlenging van een TABD niet steunt op artikel 31 van het Rechtspositiedecreet, maar op de artikelen 20bis en 21 van het voormelde decreet.

B.5.1. Artikel 31 van het Rechtspositiedecreet, dat deel uitmaakt van titel II (« De rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van de instellingen, de centra en de pedagogische begeleidingsdiensten van het gesubsidieerd onderwijs »), hoofdstuk III (« Werving »), afdeling 3 (« Benoeming in vast verband »), regelt de benoemingsvoorwaarden voor een benoeming in vast verband en is niet van toepassing op mogelijke opeenvolgende TABD's, die worden geregeld door de artikelen 20bis en 21 van het voormelde decreet.

Daar het Hof zijn toetsing niet kan uitbreiden tot bepalingen waarover het verwijzende rechtscollege het Hof niet heeft ondervraagd, kan de eerste prejudiciële vraag niet worden beantwoord.

B.5.2. De eerste prejudiciële vraag heeft geen antwoord.

Wat de tweede prejudiciële vraag betreft

B.6. De tweede prejudiciële vraag heeft betrekking op artikel 6, § 1, *b*), van het Rechtspositiedecreet dat de wijze van berekening van dienstanciënniteit van de personeelsleden in het onderwijs regelt. De vraag handelt over de grondwettigheid van het verschil in behandeling tussen personeelsleden in het onderwijs, naargelang de betrokken betrekking al dan niet ten minste de helft bedraagt van het aantal uren dat is vereist voor een ambt met volledige dienstprestaties. Wanneer de betrokken betrekking minder dan de helft bedraagt van het aantal uren dat is vereist voor een ambt met volledige dienstprestaties, wordt het aantal gepresteerde dagen met de helft verminderd om de dienstanciënniteit te berekenen. Zulks is daarentegen niet het geval wanneer de betrokken betrekking ten minste de helft bedraagt van het aantal uren dat is vereist voor een ambt met volledige dienstprestaties.

B.7.1. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.

Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

B.7.2. De artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie waarborgen hetzelfde beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie als de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Hetzelfde beginsel wordt ook gewaarborgd door de binnen de Europese Unie op 6 juni 1997 gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, die is opgenomen in de bijlage bij de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 « betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid » (hierna : de richtlijn 97/81/EG). Het discriminatieverbod vervat in clausule 4, punt 1, van die raamovereenkomst verzet zich ertegen « dat deeltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werken minder gunstige arbeidsvoorwaarden genieten dan vergelijkbare voltijdwerkers, tenzij een verschillende behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is » (HvJ, 5 mei 2022, C-265/20, *Universiteit Antwerpen e.a.*, ECLI:EU:C:2022:361, punt 43).

B.8.1. De Vlaamse Regering voert aan dat de te vergelijken categorieën van personeelsleden niet vergelijkbaar zouden zijn, aangezien personeelsleden met onvolledige dienstprestaties niet dezelfde ervaring opbouwen als personeelsleden met volledige dienstprestaties.

B.8.2. Verschil en niet-vergelijkbaarheid mogen niet met elkaar worden verward. De omvang van de dienstprestaties in het onderwijs kan weliswaar een element vormen bij de beoordeling van het redelijke en evenredige karakter van een verschil in behandeling, maar volstaat niet om te besluiten tot de niet-vergelijkbaarheid, anders zou de toetsing aan het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie van elke inhoud worden ontdaan.

In tegenstelling tot wat de Vlaamse Regering betoogt, zijn de hierboven vermelde categorieën van personeelsleden in het onderwijs vergelijkbaar wat betreft de wijze van berekening van hun dienstanciënniteit.

B.9.1. Een personeelslid dat beschikt over een TABD, bereikt het recht op een TADD wanneer het, enerzijds, voldoet aan een dienstanciënniteit van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn (artikel 23, § 3, 1°, van het Rechtspositiedecreet) en, anderzijds, uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling waar het personeelslid de dienstanciënniteit heeft verworven, voor het betrokken ambt van de eerste evaluator een positieve beoordeling heeft gekregen (artikel 23, § 3, 2°, van het Rechtspositiedecreet).

Het recht op een TADD houdt in dat het personeelslid in het ambt waarvoor het dat recht heeft verworven (artikel 23, § 5, van het Rechtspositiedecreet) bij voorrang recht heeft op een tijdelijke aanstelling ten aanzien van een ander tijdelijk personeelslid dat dit recht nog niet heeft verworven, namelijk een personeelslid dat een TABD heeft. Een instelling is verplicht om een personeelslid dat het recht op een TADD heeft verworven aan te stellen, voor zover er een wervingsambt voorhanden is. Die aanstelling gebeurt in een vacante betrekking of in een niet-vacante betrekking (artikel 23, § 2, van het Rechtspositiedecreet).

B.9.2. Voor de berekening van de dienstanciënniteit maakt het in het geding zijnde artikel 6 van het Rechtspositiedecreet een onderscheid tussen, enerzijds, een tijdelijk aangesteld personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties (artikel 6, § 1, *a*) en, anderzijds, een tijdelijk aangesteld personeelslid in een betrekking met onvolledige dienstprestaties (artikel 6, § 1, *b*)).

Voor betrekkingen met volledige dienstprestaties bestaat het aantal dagen, overeenkomstig artikel 6, § 1, *a*), uit « al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van alle vakantieperioden met uitzondering van de zomervakantie, als ze in die activiteitsperiode vallen ». Het aantal dagen wordt vervolgens vermenigvuldigd met 1,2 (behoudens uitzondering, zoals bepaald in artikel 23).

Wat de betrekkingen met onvolledige dienstprestaties betreft, maakt artikel 6, § 1, *b*), een onderscheid naargelang de betrekking al dan niet ten minste de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor een ambt met volledige dienstprestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking met onvolledige dienstprestaties die ten minste de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor een ambt met volledige dienstprestaties, worden « op dezelfde grond in acht genomen als de dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties ». Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, wordt met de helft verminderd.

B.10. Het verschil in behandeling berust op een objectief criterium, namelijk de al of niet minder dan halftijdse dienstprestaties.

B.11.1. De parlementaire voorbereiding van het Rechtspositiedecreet vermeldt enkel dat wanneer een betrekking met onvolledige dienstprestaties niet de helft van een volledige lesopdracht omvat, de berekening van de dienstanciënniteit opnieuw identiek is, maar het « verschil is evenwel dat men daarna deelt door twee » (*Parl. St.*, Vlaamse Raad, 1990-1991, nr. 471/1, p. 30).

De reden waarom die halvering dient te gebeuren, wordt niet vermeld, maar het Hof zou niet tot de schending van het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie kunnen besluiten om de enkele reden dat uit de parlementaire voorbereiding niet de redelijke verantwoording van een verschil in behandeling zou blijken. De vaststelling dat een dergelijke verantwoording niet in de parlementaire voorbereiding is vermeld, sluit niet uit dat aan een maatregel een doelstelling van algemeen belang ten grondslag kan liggen die het eruit voortvloeiende verschil in behandeling in redelijkheid kan verantwoorden.

B.11.2. Volgens de Vlaamse Regering is de halvering van het aantal gepresteerde dagen ingegeven door de bekommernis om van het personeel een bepaald minimum aan ervaring te vereisen teneinde de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

B.12. Het behoort tot de beoordelingsbevoegdheid van de decreetgever te bepalen hoe de dienstanciënniteit wordt berekend door de decreetgever, teneinde de kwaliteit van het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap te verzekeren, vermag te eisen dat het onderwijspersoneel beschikt over voldoende bekwaamheid en ervaring alvorens een recht op een TADD of een vaste benoeming te verkrijgen.

Door de dagen anciënniteit door twee te delen, beoogt de in het geding zijnde bepaling derhalve te waarborgen dat het personeelslid dat deeltijds is tewerkgesteld voor minder dan de helft van een voltijdse betrekking evenveel ervaring heeft opgebouwd als een personeelslid dat meer dan halftijds is tewerkgesteld. Die bekommernis vormt evenwel geen redelijke verantwoording voor het delen door twee van de dagen anciënniteit, daar het personeelslid enkel anciënniteit opbouwt voor het deeltijds percentage van de tewerkstelling dat het personeelslid vervulde. Het daarenboven delen door twee van de opgebouwde dagen anciënniteit heeft tot gevolg dat een dergelijk personeelslid bijkomend wordt benadeeld wegens zijn deeltijdse tewerkstelling.

B.13. Bijgevolg is artikel 6, § 1, *b*), van het Rechtspositiedecreet niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, door te bepalen dat het aantal dagen, gepresteerd in een betrekking met onvolledige dienstprestaties die niet de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, met de helft wordt verminderd, teneinde te komen tot voldoende dienstanciënniteit om in aanmerking te komen voor een TADD of een vaste benoeming.

B.14. De toetsing aan de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met de artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en met andere normen van het recht van de Europese Unie, zoals de richtlijn 97/81/EG, kan niet tot een ruimere ongrondwettigheid leiden.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

1. De eerste prejudiciële vraag behoeft geen antwoord.

2. Artikel 6, § 1, *b*), van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 27 maart 1991 « betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding » schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 6 februari 2025.

De griffier,

De voorzitter,

Frank Meersschaut

Luc Lavrysen