

**Ministeriële uitspraak in de beroepsprocedure met toepassing van artikel 47, §1,  
van de Vlaamse Wooncode betreffende de beslissing van de sociale  
huisvestingsmaatschappij  
met betrekking tot de verhoging van de verloning van  
de directeur**

Uitspraak nr. WB 609-01-64-01

DE VLAAMSE MINISTER VAN ENERGIE, WONEN, STEDEN EN SOCIALE  
ECONOMIE,

In zake: de sociale huisvestingsmaatschappij  
met zetel gevestigd  
met ondernemingsnummer  
hierna de sociale huisvestingsmaatschappij genaamd.

I. Voorwerp van het beroep

Op 12 december 2011 neemt de raad van bestuur van de sociale huisvestingsmaatschappij de beslissing om na een proefperiode van zes maanden aan te werven als directeur met een loonsverhoging van A111 naar A123.

Op 20 december 2011 vernietigt hierna de toezichthouder genaamd, deze beslissing.

Het beroep ingesteld op 20 januari 2012 strekt tot hervorming van bovenvermelde vernietigingsbeslissing van de toezichthouder.

## II. Ontvankelijkheid van het beroep

De vernietigingsbeslissing van de toezichthouder dateert van 20 december 2011 en werd op 21 december ontvangen door de sociale huisvestingsmaatschappij.

In overeenstemming met artikel 47, §1, van de Vlaamse Wooncode, ingevoegd bij het decreet van 24 maart 2006, moet de sociale huisvestingsmaatschappij binnen de dertig dagen na de vernietiging beroep aantekenen. De laatste nuttige dag is 20 januari 2012. Het beroep dateert van 20 januari 2012, waardoor het tijdig is ingesteld.

Artikel 5, §4, van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 houdende bepaling van de specifieke regels voor het toezicht op de sociale woonactoren bepaalt dat het beroep moet gericht worden aan de minister op het adres van de afdeling Woonbeleid.

Artikel 2, §7, van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2009 tot bepaling van de bevoegdheden van de leden van de Vlaamse Regering, laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 2011, verleent mevrouw Freya Van den Bossche de bevoegdheid voor het beleidsveld woonbeleid.

Het beroep is op het juiste adres en aan de bevoegde minister gericht.

## III. Feiten

De raad van bestuur van de sociale huisvestingsmaatschappij beslist op 12 december 2011 om hierna de directeur genaamd, aan te werven als directeur na een positieve evaluatie van zijn proefperiode van 6 maanden en tegelijk een schaalverhoging door te voeren van A111 naar A123.

De sociale huisvestingsmaatschappij baseert zich daarbij op haar autonome bevoegdheid om een loonsverhoging toe te kennen binnen dezelfde salarisschaal.

De toezichthouder vernietigt deze beslissing omdat de sociale huisvestingsmaatschappij met baremaverhoging potentieel kandidaat-directeurs discrimineert en geenszins blijkt geeft van behoorlijk of zuinig bestuur.

## IV. Onderzoek van de middelen.

### Standpunt van de toezichthouder.

De toezichthouder meent dat een positieve evaluatie naar aanleiding van het aflopen van de proefperiode slechts kan dienen voor het verderzetten van de arbeidsovereenkomst na de proefperiode en dat dit bezwaarlijk in aanmerking kan worden genomen om een loonsverhoging te motiveren.

Door in de vacature als verloning de loonschaal A111 te bepalen (zonder specificering dat er snel een loonsverhoging in het vooruitzicht wordt gesteld), bestaat de kans dat gekwalificeerde personen zich nu niet kandidaat gesteld hebben voor deze betrekking,

maar dit wel hadden gedaan indien bekend was gemaakt dat het aanvangssalaris onmiddellijk na het slagen voor de proefperiode zou worden opgetrokken. Dit leidt tot een ongelijke behandeling van potentiële kandidaat-sollicitanten en zorgt ervoor dat de sociale huisvestingsmaatschappij door het inperken van de pool van mogelijke kandidaten niet noodzakelijk de beste keuze heeft kunnen maken bij het aanstellen van haar directeur.

De vergelijking met de loonschalen van de andere directeurs, als motivering om een loosverhoging toe te staan, is volgens de toezichthouder niet relevant omdat die informatie ook bij het openstellen van de vacature bekend was. Een verhoging van de loonschaal A111 naar A123 betekent een salarisverhoging van 43,38%. Dat kan, zonder rekening te houden met de slechte financiële situatie van de maatschappij, niet als zuinig bestuur worden bestempeld.

De toezichthouder stelt verder dat de toegekende baremaverhoging 10% hoger is dan de salarisschaal A211 die de sociale huisvestingsmaatschappij initieel wou toekennen maar om reden van het ontbreken van voldoende schaalanciënniteit eerder al als onwettig werd bestempeld.

Tenslotte is de toezichthouder van oordeel dat bij de motivering geen rekening is gehouden met de financieel-economische toestand, de draagkracht van de maatschappij, de doelstellingen die aan de directeur worden opgelegd en de zwaarte van zijn opdracht.

Om deze redenen gaat de toezichthouder over tot de vernietiging van de beslissing van de sociale huisvestingsmaatschappij.

#### Standpunt van de sociale huisvestingsmaatschappij.

De sociale huisvestingsmaatschappij meent dat haar beslissing op geen enkel punt strijdig kan worden geacht met de wetten, decreten, statuten of het algemeen belang. Zij vermeldt in haar verweerschrift dat haar beslissing op afdoende wijze is gemotiveerd in overeenstemming met het ministerieel besluit van 22 oktober 2008 tot bepaling van nadere regels met betrekking tot de interne beheersaspecten en de onroerende transacties van de sociale huisvestingsmaatschappijen.

De sociale huisvestingsmaatschappij stelt dat zij autonoom kan beslissen over de loonsverhoging van de directeur en dat die beslissing niet strijdig is met enige wet, decreet, statuut noch met het algemeen belang. Zij verwijst daarbij naar de ruime beoordelingsbevoegdheid van overheden die slechts de redelijkheid als grens heeft (R.v.St. nr. 85.835, 6 maart 2000; R.v.St. nr. 34.816, 16 april 1990; R.v.St. nr. 31.358, 22 november 1988).

De maatschappij oordeelt dat het voornoemde ministerieel besluit van 22 oktober 2008 bepaalt dat het maximale salaris van de directeur een overeenstemmend barema is in de salarisschaal A311. Verder is de salarisregeling niet aan beperkingen onderworpen.

Het is de directeur die de verhoogde salarisschaal heeft voorgesteld als voorwaarde om de functie van directeur te aanvaarden. De maatschappij heeft die voorwaarde aanvaard gelet op de meerwaarde die de directeur voor de maatschappij betekent.

Zij ontkent dat er bij de aanwerving en de bijhorende baremaverhoging een gelijke behandeling van de potentiële kandidaat-directeurs werd geschonden. Het is de kandidaat met de meeste specificiteiten qua opleiding en ervaring die is gekozen. Het feit dat er maar één kandidaat aan de bijzondere benoemingsvoorwaarden voldoet, is op zich geen discriminatie. De maatschappij stelt dat de eventuele schending van de gelijke behandeling feitelijk en met concrete gegevens moet aangetoond worden zonder dewelke er geen objectieve verantwoording is voor de ongelijke behandeling. Er zijn geen elementen die aanduiden dat er andere of meerdere kandidaturen zouden zijn ingediend indien van meet af aan was vermeld dat er een loonsverhoging volgde binnen afzienbare tijd.

De sociale huisvestingsmaatschappij beschouwt het argument van de toezichthouder met betrekking tot de ongelijke behandeling daarom als een louter hypothetisch argument. In dit kader bevestigt de maatschappij dat alle kandidaat-directeurs werden geïnformeerd over de mogelijkheid op loonsverhoging na verloop van tijd.

De sociale huisvestingsmaatschappij motiveert de salarisverhoging mede door een vergelijking van het loon van de nieuwe directeur met de lonen van 59 directeurs van andere maatschappijen waaruit blijkt dat de vergoeding van de directeur de laagste is. Omwille van de toepassing van het vertrouwenwekkend bestuursgedrag heeft de directeur recht op een correcte verloning en werd de voornoemde vergelijking gebruikt om daartoe te komen.

De sociale huisvestingsmaatschappij bevestigt dat de directeur bij de aanwerving duidelijk akte heeft genomen van de beperkte overdracht van anciënniteit. Dat belet hen niet om met het verlies van anciënniteit rekening te houden wanneer zij een loonsverhoging wenst toe te kennen.

De maatschappij argumenteert dat de gehanteerde salarisverhoging verband houdt met de specifieke opleidingen en achtergrond van de directeur die een aangepaste vergoeding vereist opdat betrokkene optimaal zou kunnen functioneren. Deze marktconforme verloning past volgens haar volledig in het zuinigheidsprincipe gelet op de kwalificaties en mogelijkheden die de directeur biedt. Zij verwijst daarbij naar de toepassing van de omzendbrief van de Vlaamse Regering van 23 december 2008 betreffende de gelijkwaardigheid van graden. Om daarmee in overeenstemming te zijn dient de directeur in de salarisschaal A211 te worden bezoldigd.

Wat de financiële situatie van de maatschappij betreft wordt vermeld dat het historische verlies van de maatschappij niet kan aangerekend worden aan de directeur.

Tot slot verduidelijkt de maatschappij in haar betoog dat er wel degelijk rekening is gehouden met de doelstellingen en de zwaarte van de opdracht van de directeur. Bij het bepalen van zijn wedde is rekening gehouden met zijn bekwaamheid, het diploma, de werklast, het gezag enz. in plaats van de financiële situatie van de onderneming. De onderneming heeft immers nood aan geschikt personeel om terug gezond en slagvaardig te worden. Om die reden is ook de vergelijking gemaakt met 59 andere directeurs van sociale huisvestingsmaatschappijen omdat de doelstellingen en de

zwaarte van de opdracht van deze verschillende directeurs qua aard minstens vergelijkbaar zijn.

### Beoordeling

Bij de aanwerving van de directeur stelt het vacaturebericht dat de salarisschaal A111 is. Daarin wordt geen melding gemaakt van de mogelijkheid van een loonsverhoging na een positieve beoordeling van de proefperiode van zes maanden. Deze manier van werken beperkt het aantal sollicitanten voor de directeursfunctie. Potentiële sollicitanten kunnen immers niet inschatten dat de verloning na de proefperiode zal worden opgetrokken naar een verloningsniveau dat vergelijkbaar is met andere huisvestingsmaatschappijen. Het feit dat bepaalde sollicitanten meer informatie vroegen en telefonisch vernamen dat “er een loonsverhoging volgde binnen afzienbare tijd” doet niets af aan het feit dat de vacature door de vermelde salarisschaal minstens een ontradend effect heeft gehad ten aanzien van potentiële kandidaten.

De sociale huisvestingsmaatschappij had in de vacature duidelijk moeten opnemen dat de schaal A111 een aanvangssalaris was dat op basis van een inschatting van de werkdruk en de realisatie van een aantal welomschreven doelstellingen zou kunnen worden opgetrokken.

Bovendien beantwoordt de motivering van de alsnog beoogde loonsverhoging niet aan de vereisten opgelegd in artikel 10 van voornoemd ministerieel besluit van 22 oktober 2008. De door de sociale huisvestingsmaatschappij gebruikte motieven kunnen niet als afdoende verantwoording voor de beoogde loonsverhoging worden beschouwd. De positieve evaluatie van de proefperiode op basis van het feit dat er door de directeur redelijk veel werk is verzet, de relatie met de gemeente is verbeterd en de plannen voor nieuwe projecten in het vooruitzicht worden gesteld, verantwoordt alleen maar het verderzetten van het arbeidscontract, niet de loonsverhoging. De vaststelling dat de toegekende loonschaal A111 in vergelijking met de loonschalen van de directeurs van 59 andere maatschappijen te laag is, had gedaan moeten worden vóór het vastleggen van het aanvangssalaris voor de nieuwe directeur in de vacature. Bovendien is in de vergelijking geen rekening gehouden met de anciënniteit van de andere directeurs, de grootte van het beheerde patrimonium en de financiële draagkracht van hun maatschappij.

De omzendbrief van de Vlaamse Regering van 23 december 2008 betreffende de gelijkwaardigheid van graden, waarmee de sociale huisvestingsmaatschappij probeert te motiveren dat de directeur recht heeft op een hogere salarisschaal, geldt enkel voor de publieke overheden. In casu moet gebruik worden gemaakt van voornoemd ministerieel besluit van 22 oktober 2008 dat een specifieke regeling inzake verloning van de directeur van een sociale huisvestingsmaatschappij bevat, die voldoende autonomie biedt om een gepaste verloning toe te kennen in functie van zijn kwalificaties en ervaringen, maar waarvan om voornoemde redenen geen correct gebruik is gemaakt.

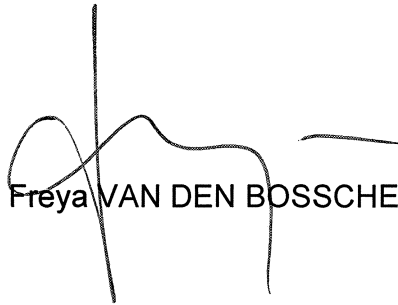
Uit deze vaststellingen kan alleen maar worden afgeleid dat er sprake is van onbehoorlijk bestuur en het schenden van het zuinigheidsbeginsel.

V. Beslissing.

Het beroep van 20 januari 2012, ingesteld door de sociale huisvestingsmaatschappij inzake de verhoging van de verloning van de directeur, wordt niet ingewilligd.

Brussel, **21 FEB. 2012**

De Vlaamse minister van Energie, Wonen, Steden en Sociale Economie,



Freya VAN DEN BOSSCHE