

VERLOF- EN VAKANTIEREGELING



HOOFDSTUK I - INLEIDENDE BEPALINGEN

Artikel 1

Onderhavige verlof- en vakantieregeling is van toepassing op alle personeelsleden van de dienstverlenende vereniging WVI, tenzij anders bepaald.

Artikel 2

De directie is bevoegd voor de uitvoering en de toepassing van onderhavige verlof- en vakantieregeling tenzij anders bepaald.

Artikel 3

Het vast benoemd personeelslid bevindt zich in één van de volgende - in het ambtenarenrecht geldende - administratieve standen:

- 1) dienstactiviteit
- 2) disponibiliteit
- 3) non-activiteit

Artikel 4

De hierna vermelde verloven schorsen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de contractuele personeelsleden.

Artikel 5

Gepresteerde diensten geven recht op salaris, op verhoging in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit, tenzij anders bepaald.

Artikel 6

- § 1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor een voltijds personeelslid is vastgesteld op 38 uur, verdeeld over de eerste 5 dagen van de week.
- § 2. In praktijk worden 40 uur/week gepresteerd. De arbeidsduurvermindering van 40 tot 38 uur per week wordt gerealiseerd door het toekennen van 12 extra vrije dagen per jaar. Van deze vrije dagen worden er 11,5 vastgelegd in de week waarin 21 juli valt, de week hierop volgend en in de week tussen kerstmis en nieuwjaar. De laatste extra vrije halve dag wordt bij het vrij te kiezen verlofsaldo van de werknemer gevoegd of op een ander moment vastgelegd.

Artikel 7

- § 1. De prestaties worden geleverd in een systeem van "glijdende werkuren" overeenkomstig volgende voorwaarden:
- Het daggemiddelde is 8 uur 0 minuten. Een dag verlof of ziekte wordt aangerekend als 8 uur 0 minuten. Een halve dag verlof of ziekte wordt aangerekend als 4 uur 0 minuten.
 - De starttijd is de periode waarin ieder personeelslid aan het werk moet zijn. De afwezigheid tijdens de starttijd kan alleen gerechtvaardigd worden door een verlof, een ziekte, een dienstvrijstelling enz.
De glijtijd is de periode waarin het personeelslid elke dag zijn uur van starten of beëindigen van het werk kiest, rekening houdend met de goede werking van de dienst.
 - Uitzonderlijke en gemotiveerde afwijking op de stam- en glijtijden is enkel mogelijk mits toestemming van de directie, die dit kan delegeren naar de leidinggevende. De afwijking is steeds specifiek (met een aanwijsbare reden), beperkt in de tijd (éénmalig of voor een vooraf afgesproken periode) en moet verzoenbaar zijn met de goede werking van de dienst.
 - Het dagschema wordt ingedeeld in verschillende periodes:
 - de ochtend: van 7u30 tot 9u00 glijtijd
 - de voormiddag: van 9u00 tot 12u00 stamtijd
 - de middag: van 12u00 tot 14u00 glijtijd
 - de namiddag: van 14u00 tot 16u15 stamtijd
 - de avond: van 16u15 tot 19u00 glijtijdOp vrijdag start de avond-glijtijd om 15u30 tot 17u30.
 - De lunchpauze kan genomen worden tussen 12u en 14u met een verplicht minimum van 30 minuten.
 - De personeelsleden die deeltijds werken zijn eveneens aan het systeem van glijdende uren onderworpen. Hun inactiviteits(halve)dag(en) worden in overleg met de leidinggevende bepaald, in functie van de goede werking. Bij de personeelsleden die deeltijds presteren wordt hun basiswerkplan in hun arbeidsovereenkomst opgenomen.
- § 2. In afwijking van deze glijdende werktijdregeling kan om organisatorische redenen voor specifieke functies een bijzondere (vaste) werktijdregeling worden bepaald. Deze wordt dan opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

- §1. Voor zendingen wordt de werkelijke duur van de geleverde prestaties aangerekend, ook indien deze werktijd buiten de glijtijden valt. Voor dienstverplaatsingen kan het personeelslid afwijken van de stamtijden voor zover dit rechtstreeks te wijten is aan de dienstverplaatsing zelf. De duur van de zending is inclusief de duur van de verplaatsing, waarbij evenwel rekening moet worden gehouden met de bepalingen in §2.
- §2. Het kan efficiënter zijn dat voor een bepaalde zending de verplaatsing rechtstreeks aanvangt en/of eindigt bij de woning van het personeelslid. Wanneer er geen woon-werk verplaatsing is, wordt de tijdspanne voor de verplaatsing van thuis naar de plaats van de zending, of omgekeerd, niet (volledig) in aanmerking genomen. De verplaatsingstijd, tot de gebruikelijke woon-werk verplaatsingstijd of tot een half uur per traject, wordt dan niet als werktijd beschouwd. Indien men na deze tijd nog onderweg is, telt de rest van de verplaatsingstijd wel als werktijd. Bij meerdere dienstverplaatsingen per dag kan maximaal 2 keer verplaatsingstijd niet als werktijd worden gerekend.
- §3. Bij telewerk wordt een woon-werk verplaatsing of een verplaatsing naar en van een telewerklocatie niet als werktijd beschouwd, ongeacht wanneer de verplaatsing wordt gemaakt.

Artikel 9

- §1. De prestaties worden opgevolgd door middel van een tijdsregistratiesysteem. Ofwel wordt aanwezigheid geregistreerd en/of wordt gewerkte tijd toegewezen aan taken of projecten, al naar gelang de afspraken binnen de dienst.
- §2. Het aantal gepresteerde uren wordt per week berekend.
Het is niet mogelijk om een overschot aan gepresteerde uren om te zetten in verlof. De uren kunnen enkel worden gecompenseerd tijdens de glijtijden.
Een occasioneel tekort op de wekelijkse arbeidsduur moet worden gecompenseerd door een overschot aan prestaties in de 4 weken voorafgaandelijk aan of volgend op het tekort. De directie kan ook een termijn of wijze opleggen waarin een tekort moet worden aangezuiverd.

TITEL 1. De jaarlijkse vakantiedagen

Artikel 10

§1. De jaarlijkse vakantie omvat 26 tot 28 werkdagen, afhankelijk van de geldelijke anciënniteit van het betrokken personeelslid:

- 26 dagen voor personeelsleden met een geldelijke anciënniteit van minder dan 22 jaar;
- 27 dagen voor personeelsleden met een geldelijke anciënniteit van 22 jaar tot 27 jaar;
- 28 dagen voor personeelsleden met een geldelijke anciënniteit vanaf 27 jaar.

Maximaal 6 van deze vakantiedagen kunnen door de directie, vóór aanvang van het lopende jaar worden vastgelegd.

§2. De voor de berekening van het aantal vakantiedagen in aanmerking te nemen geldelijke anciënniteit is de geldelijke anciënniteit die het personeelslid bereikt op 1 januari van het lopende jaar.

§3. Deeltijds werkende personeelsleden hebben recht op een evenredig deel van de in §1 bedoelde vakantiedagen. In voorkomend geval wordt het aantal dagen naar de onmiddellijke hogere halve dag afgerond.

Artikel 11

§1. Elke periode van prestaties of dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Voor de contractuele personeelsleden wordt het aantal vakantiedagen bepaald per kalenderjaar op basis van de in de loop van het vakantiedienstjaar gepresteerde diensten. Wordt als vakantiedienstjaar beschouwd, het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar dat de vakantie wordt toegekend.

Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt het aantal vakantiedagen bepaald op basis van het lopende kalenderjaar.

§2. Voor contractuele personeelsleden wordt het recht toegekend overeenkomstig de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28-06-1971, zoals gewijzigd.

Artikel 12

Het opnemen van vakantiedagen is onderworpen aan het voorafgaandelijk akkoord van de directie, die dit kan delegeren naar de leidinggevende. Vakantieverlof wordt in volledige of halve dagen opgenomen. Een verlof langer dan 5 werkdagen wordt minstens één maand vooraf aangevraagd, behoudens uitzonderlijke situaties.

Artikel 13

Het personeelslid dat niet deelneemt aan de personeelsreis is verplicht 1 dag vakantie op te nemen, tenzij het op uitdrukkelijk verzoek van de directie op die dag een opdracht vervult.

Artikel 14

Het personeelslid kan jaarlijkse vakantiedagen overdragen naar het volgende kalenderjaar onder volgende voorwaarden:

- op te nemen aansluitend op het collectief verlof naar aanleiding van het nieuwe jaar, waarbij de dag van de nieuwjaarsreceptie kan worden overgeslagen: aantal dagen naar keuze
- niet aansluitend en op te nemen uiterlijk tot en met 30 april van het daarop volgende jaar: maximaal 3 dagen

Artikel 15

§1. Het verlof voor jaarlijkse vakantie is bezoldigd.

§2. De periodes van afwezigheid wegens jaarlijkse vakantie worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. Zij worden als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 2. Wettelijke feestdagen

Artikel 16

§1. Het personeelslid heeft recht op vakantie op de wettelijke feestdagen:

- 1 januari
- paasmaandag
- 1 mei
- Hemelvaartsdag
- pinkstermaandag
- 21 juli
- 15 augustus
- 1 november
- 11 november
- 25 december

§2. Het personeelslid heeft eveneens recht op vakantie op de volgende dagen:

- 11 juli
- 22 juli namiddag
- 2 november
- 15 november (wordt op een andere dag opgenomen tussen 01-09 en 31-12)
- 26 december

§3. De in §1 en §2 opgesomde verlofdagen die op een zaterdag of zondag vallen, worden gecompenseerd met een overeenkomstig aantal bijkomende vakantiedagen. Deze vakantiedagen worden door de directie vastgelegd bij aanvang van het lopende jaar.

Artikel 17

§1. De in vorig artikel bedoelde verlofdagen zijn bezoldigd.

§2. De afwezigheden wegens bovenvermelde verlofdagen worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. Ze worden als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 3. Uitzonderlijk verlof wegens bijzondere omstandigheden

Artikel 18

§1. Aan het personeelslid wordt uitzonderlijk verlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld:

- 1) Huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid:
4 werkdagen op te nemen binnen de 7 dagen voor of na het huwelijk of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning.
- 2) Bevalling van de echtgenote of samenwonende partner:
10 werkdagen, op te nemen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling; waarvan voor het contractuele personeelslid 4 werkdagen bezoldigd zijn.
- 3) Overlijden van echtgeno(o)t(e), samenwonende partner of bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid of van de huwelijks- of wettelijk samenwonende partner:
4 werkdagen.
- 4) Huwelijk van een kind van het personeelslid of van de huwelijks- of wettelijk samenwonende partner:
2 werkdagen op te nemen binnen de twee werkdagen voor of na het huwelijk.
- 5) Overlijden van een bloed- of aanverwant onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid:
2 werkdagen op te nemen in de periode vanaf het overlijden tot en met de begrafenis.
- 6) Overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad van het personeelslid of van de huwelijks- of wettelijk samenwonende partner, niet onder hetzelfde dak wonend:
1 werkdag op te nemen in de periode vanaf het overlijden tot en met de begrafenis.
- 7) Huwelijk van bloed- of aanverwant in de eerste graad die geen kind is of in de tweede graad van het personeelslid of van de huwelijks- of wettelijk samenwonende partner:
1 werkdag op te nemen op de dag van het huwelijk of de werkdag daaraan voorafgaand of daarop volgend.
- 8) Overlijden van een bloed- of aanverwant in de derde graad:
de dag van de begrafenis.
- 9) Plechtige communie, elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie of het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van het personeelslid of van de huwelijks- of wettelijk samenwonende partner:
1 werkdag, op te nemen zoals bepaald onder 7.

Voor de overige gevallen van uitzonderlijk verlof wegens bijzondere omstandigheden wordt verwezen naar het koninklijk besluit van 28-08-1963 zoals gewijzigd.

§2. De nodige attesten ter staving dienen aan de personeelsdienst bezorgd te worden.

§3. De deeltijdse werknemers hebben het recht van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden bedoeld in §1 die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden hebben gewerkt. Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperkingen als deze bedoeld in §1.

Artikel 19

- §1. Het verlof wegens bijzondere omstandigheden is bezoldigd.
- §2. De periodes van afwezigheid wegens bijzondere omstandigheden worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. Ze worden als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 4. Dienstvrijstelling voor bloed- en plasmadonatie voor het afstaan van beenmerg, organen of weefsels

Artikel 20

- §1. Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen voor de benodigde tijd om bloed, plasma of bloedplaatjes af te staan en voor een maximale verplaatsingstijd van 2 uur. Deze dienstvrijstelling is beperkt tot maximaal 4 maal per kalenderjaar. De dienstvrijstelling wordt toegekend mits overlegging van het bewijs van donatie.
- §2. Aan het personeelslid wordt dienstvrijstelling toegekend voor het afstaan van beenmerg. Deze dienstvrijstelling neemt een aanvang de dag waarop het beenmerg wordt afgestaan en is beperkt tot maximaal 4 werkdagen per kalenderjaar. De dienstvrijstelling wordt toegekend mits overlegging van een passend medisch attest.
- §3. Aan het personeelslid wordt dienstvrijstelling voor het afstaan van organen of weefsels toegekend voor een periode die overeenkomt met de duur van de hospitalisatie en van de eventueel vereiste herstelperiode alsook met de duur van de voorafgaande onderzoeken. De dienstvrijstelling wordt toegekend mits overlegging van een passend medisch attest.

Artikel 21

- §1. De dienstvrijstelling voor bloed- en plasmadonatie en voor het afstaan van beenmerg, organen of weefsels is bezoldigd.
- §2. De perioden van afwezigheid wegens deze dienstvrijstelling worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. Ze worden als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 5. Familiaal verlof

Artikel 22

- §1. Aan het personeelslid wordt familiaal verlof toegestaan wegens overmacht ingevolge ziekte of ongeval overkomen aan de echtgeno(o)t(e) of de persoon met wie het personeelslid op het ogenblik van de overmacht samenleeft, of aan een bloed- of aanverwant onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid.
- §2. De noodzakelijke aanwezigheid van het personeelslid bij de in §1 vermelde persoon, getroffen door ziekte of ongeval, moet worden gestaafd met een passende verklaring vanwege de behandelende geneesheer.

- §3. De duur van dit familiaal verlof is beperkt tot 2 werkdagen per kalenderjaar.
- §4. Bij deeltijdse arbeid, wordt de duur van het verlof verhoudingsgewijs verminderd. In voorkomend geval wordt het aantal dagen naar de onmiddellijke hogere halve dag afgerond.

Artikel 23

- §1. Het familiaal verlof is bezoldigd.
- §2. De perioden van afwezigheid wegens familiaal verlof worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. Ze worden als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 6. Zwangerschapsonderzoeken en bevallingsverlof

Artikel 24

- §1. Overeenkomstig artikel 39bis van de Arbeidswet van 16-03-1971 heeft het vrouwelijk personeelslid het recht, met behoud van normaal loon, van het werk afwezig te blijven met het oog op zwangerschapsonderzoeken, voor zover deze niet buiten de kantooruren kunnen plaatsvinden.
- §2. De afwezigheid wegens zwangerschapsonderzoeken dient gestaafd met een passend medisch attest.

Artikel 25

- §1. Het vrouwelijk personeelslid heeft bij zwangerschap en bevalling recht op bescherming en op een rustperiode, die wettelijk geregeld is volgens artikel 39 van de Arbeidswet van 16-03-1971, zoals gewijzigd en in het KB van 02-05-1995, zoals gewijzigd.
- §2. Het vastbenoemd personeelslid kan bevallingsverlof genieten voor een gelijkaardige periode.

Artikel 26

- §1. Voor het vastbenoemde personeelslid is het bevallingsverlof bezoldigd. Het contractueel personeelslid is onderworpen aan de wettelijke bepalingen inzake loonwaarborg van toepassing bij moederschaprust.
- §2. De periodes van afwezigheid wegens bevallingsverlof worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. Ze worden als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 7. Vaderschapsverlof

Artikel 27

Overeenkomstig artikel 30 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 03-07-1978, heeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende 10 dagen, door hem te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Artikel 28

- §1. Overeenkomstig artikel 18 van dit reglement geniet het contractueel personeelslid de eerste 4 dagen het behoud van zijn loon, de overige dagen zijn onderworpen aan de wettelijke bepalingen inzake loonwaarborg van toepassing bij vaderschapsverlof.
Voor het vastbenoemde personeelslid is het vaderschapsverlof bezoldigd.
- §2. De periodes van afwezigheid wegens vaderschapsverlof worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. Ze worden als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 8. Adoptieverlof

Artikel 29

- §1. Overeenkomstig artikel 30ter van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 03-07-1978, heeft een personeelslid die in het kader van een adoptie, zoals geregeld door het burgerlijk recht, een kind in zijn gezin onthaalt, recht op adoptieverlof.
- §2. Het vastbenoemd personeelslid kan adoptieverlof genieten voor een gelijkaardige periode.

Artikel 30

- §1. Voor het vastbenoemde personeelslid is het adoptieverlof bezoldigd.
Het contractueel personeelslid is onderworpen aan de wettelijke bepalingen inzake loonwaarborg van toepassing bij adoptieverlof.
- §2. De periodes van afwezigheid wegens adoptieverlof worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. Ze worden als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

HOOFDSTUK IV - VOLLEDIGE OF DEELTIJDSE ONDERBREKING VAN PRESTATIES

TITEL 1. Thematische loopbaanonderbreking met federale onderbrekingsuitkeringen

Artikel 31

- §1. Aan het personeelslid wordt, op zijn verzoek, ouderschapsverlof toegekend, overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 29-10-1997 en zijn latere wijzigingen en respectieve omzendbrieven.
- §2. Aan het personeelslid wordt, op zijn verzoek, palliatief verlof toegekend, overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 02-01-1991 en zijn latere wijzigingen en respectieve omzendbrieven.
- §3. Aan het personeelslid wordt, op zijn verzoek, verlof voor medische bijstand toegekend, overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 10-08-1998 en zijn latere wijzigingen en respectieve omzendbrieven.

Artikel 32

- §1. Het personeelslid dient de aanvraag voor volledige of gedeeltelijke onderbreking van prestaties in het kader van ouderschapsverlof ten minste 2 maanden en ten hoogste 3 maanden voor de geplande ingangsdatum in te dienen bij zijn leidinggevende. Het personeelslid van functiegroep A dient hiertoe een aanvraag in bij de raad van bestuur.
- §2. De termijnen vermeld in het vorige lid kunnen overschreden worden in situaties van overmacht. De directie beoordeelt de gegrondheid van de aangevoerde overmacht.

Artikel 33

- §1. Onderbrekingen van prestaties kunnen alleen aanvatten of eindigen in het begin of het midden van een maand.
- §2. De termijnen vermeld in het vorige lid kunnen overschreden worden in situaties van overmacht. De directie beoordeelt de gegrondheid van de aangevoerde overmacht.

Artikel 34

Het personeelslid dat de prestaties volledig of gedeeltelijk onderbreekt kan niet vervroegd terugkeren tenzij in situaties van overmacht of wanneer de goede werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord. De directie neemt hierin de beslissing.

Artikel 35

De deeltijdse prestaties bij ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor medische bijstand worden geleverd overeenkomstig een voorafgaandelijk vastgelegde arbeidsregeling.

Artikel 36

- §1. Het ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor medische bijstand is onbezoldigd.
- §2. Tijdens de periodes van afwezigheid wegens deze verloven behoudt het personeelslid het recht op verhoging in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 2. Zorgkrediet met Vlaamse onderbrekingsuitkeringen

Artikel 38

Aan het personeelslid wordt, op zijn verzoek, zorgkrediet toegekend, overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden zoals bepaald in het Besluit van de Vlaamse Regering van 26-07-2016 tot de toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, zoals zal worden gewijzigd.

Artikel 39

- §1. Het personeelslid dient de aanvraag voor volledige of gedeeltelijke onderbreking van prestaties ten minste 3 maanden en ten hoogste 6 maanden voor de geplande ingangsdatum in te dienen bij zijn leidinggevende. Het personeelslid van functiegroep A dient hiertoe een aanvraag in bij de raad van bestuur.
- §2. De termijnen vermeld in het vorige lid kunnen overschreden worden in situaties van overmacht. De directie beoordeelt de gegrondheid van de aangevoerde overmacht.

Artikel 40

- §1. Onderbrekingen van prestaties kunnen alleen aanvatten of eindigen in het begin of het midden van een maand.
- §2. De termijnen vermeld in het vorige lid kunnen overschreden worden in situaties van overmacht. De directie beoordeelt de gegrondheid van de aangevoerde overmacht.

Artikel 41

Het personeelslid dat de prestaties volledig of gedeeltelijk onderbreekt kan niet vervroegd terugkeren tenzij in situaties van overmacht of wanneer de goede werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord. De directie neemt hierin de beslissing.

Artikel 42

- §1. Met toepassing van artikel 99 van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 kan de directie, de ingangsdatum van het aangevraagde zorgkrediet uitstellen om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.
- §2. De deeltijdse prestaties bij zorgkrediet worden geleverd overeenkomstig een voorafgaandelijk vastgelegde arbeidsregeling.

Artikel 43

- §1. Het verlof voor zorgkrediet is onbezoldigd.
- §2. Tijdens de periodes van afwezigheid wegens verlof voor zorgkrediet behoudt het personeelslid het recht op verhoging in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 3. Verminderde prestaties (gedeeltelijke schorsing van prestaties)

Artikel 44

- §1. Aan het personeelslid in de functiegroepen B of lager kan op zijn verzoek verminderde prestaties worden toegekend.
- §2. De aanvraag is van onbepaalde duur, tenzij bij aanvang een termijn wordt overeengekomen die tenminste drie maanden moet bedragen.
- §3. De verminderde prestaties kunnen worden stopgezet zodat opnieuw wordt overgegaan tot voltijdse prestaties.

Artikel 45

- §1. Personeelsleden met een leidinggevende functie moeten bij aanvraag een dossier samenstellen waaruit een blijvende goede werking van de cel of dienst moet blijken.
- §2. Personeelsleden in de functiegroep B die hun prestaties met meer dan 1/5 wensen te verminderen, moeten bij aanvraag een dossier samenstellen waaruit een blijvende goede werking moet blijken.

Artikel 46

Het personeelslid dient de aanvraag voor vermindering van prestaties ten minste 3 maanden en ten hoogste 12 maanden voor de geplande ingangsdatum in te dienen bij zijn leidinggevende.

Artikel 47

Vermindering van prestaties kunnen alleen aanvatten of eindigen in het begin of het midden van een maand.

Artikel 48

- §1. Het verminderen of stopzetten van de vermindering van prestaties is een gunst, afhankelijk van de goede werking van de dienst.
- §2. De directie beoordeelt of het geven van de toestemming verenigbaar is met de goede werking van de dienst. Zij maakt haar beslissing aan het betrokken personeelslid bekend binnen de maand te rekenen vanaf ontvangst van de aanvraag.
- §3. Indien de directie gunstig beoordeelt wordt dit voorgelegd aan de raad van bestuur, die zijn goedkeuring kan verlenen aan de vermindering van de prestaties en/of de beëindiging van de vermindering van prestaties.

Artikel 49

De prestaties worden overeenkomstig een vooraf vastgelegde vaste verdeling over de week, over de maand of over het kwartaal, verricht. Ondanks de vermindering van prestaties dienen de stamtijden te worden gerespecteerd op de dagen dat er prestaties worden verricht.

Artikel 50

- §1. Het verlof voor verminderde prestaties is onbezoldigd.
- §2. Tijdens de periodes van afwezigheid behoudt het personeelslid het recht op verhoging in geldelijke anciënniteit. De afwezigheden wegens verminderde prestaties worden niet als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de berekening van de in het kader van de functionele loopbaan vereiste schaalanciënniteit. Voor het overige wordt de afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit.

TITEL 4. Onbetaald verlof (volledige schorsing van prestaties)

Artikel 51

Het personeelslid kan, op zijn verzoek onbetaald verlof toegekend worden. De duur ervan bedraagt minstens een halve en ten hoogste 24 maanden aaneensluitend.

Artikel 52

- §1. Het personeelslid dient de aanvraag ten minste 3 maanden en ten hoogste 12 maanden voor de geplande ingangsdatum in te dienen bij zijn leidinggevende.
- §2. De termijnen vermeld in het vorige lid kunnen overschreden worden in situaties van overmacht. De directie beoordeelt de gegrondheid van de aangevoerde overmacht.

Artikel 53

- §1. Onderbreking van prestaties kan alleen aanvatten of eindigen in het begin of het midden van een maand.
- §2. De termijnen vermeld in het vorige lid kunnen overschreden worden in situaties van overmacht. De directie beoordeelt de gegrondheid van de aangevoerde overmacht.

Artikel 54

- §1. Dit onbetaald verlof is een gunst, afhankelijk van de goede werking van de dienst.
- §2. De directie beoordeelt of het geven van de toestemming verenigbaar is met de goede werking van de dienst. Zij maakt haar beslissing aan het betrokken personeelslid bekend binnen de maand te rekenen vanaf ontvangst van de aanvraag.
- §3. Indien het onbetaald verlof een periode betreft van langer dan twee maand en de directie gunstig beoordeelt, wordt dit voorgelegd aan de raad van bestuur, die zijn goedkeuring kan verlenen aan de tijdelijke volledige schorsing van prestaties. Voor een korte periode kan de directie haar goedkeuring verlenen.

Artikel 55

- §1. De perioden van afwezigheid wegens onbetaald verlof zijn onbezoldigd.
- §2. De kalendermaanden waarin ze vallen, worden niet als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit. Voor het overige wordt de afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit.

HOOFDSTUK V - AFWEZIGHEDEN WEGENS ZIEKTE OF ONGEVAL

TITEL 1. Algemene bepalingen

Artikel 56

- §1. Het personeelslid dat van het werk afwezig is wegens ziekte of ongeval, heeft ziekteverlof.
- §2. Het personeelslid wordt eveneens ziekteverlof toegekend voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van:
- 1) een arbeidsongeval
 - 2) een ongeval op weg van en naar het werk
 - 3) een beroepsziekte
- §3. De periodes van afwezigheid wegens ziekteverlof worden gelijkgesteld met dienstactiviteit. Ze worden als gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de verhogingen in geldelijke anciënniteit en in schaalanciënniteit.

TITEL 2. Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht

Artikel 57

- §1. Bij aanvang van de afwezigheid verwittigt het zieke personeelslid WVI, voor 9u30 indien de afwezigheid 's morgens aanvangt en voor 14u30 indien de afwezigheid 's namiddags aanvangt.
De afwezigheid dient steeds door het personeelslid zelf of door een collega te worden aangeduid in de elektronische agenda.
- §2. De derde en volgende ééndaags-afwezigheden wegens ziekte tijdens het lopende kalenderjaar moeten worden gestaafd met een doktersattest.
Afwezigheden van meer dan één dag dienen steeds gestaafd door een doktersattest.

Artikel 58

- §1. Het vastbenoemd personeelslid slachtoffer van ziekte, behoudt tijdens het ziekteverlof zijn volledige bezoldiging tot hij in disponibiteit wegens ziekte wordt gesteld.
- §2. De loonwaarborgen bij afwezigheden wegens ziekte, van het contractuele personeelslid worden geregeld door de desbetreffende wetgeving van toepassing op werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst overeenkomstig de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 03-07-1978.
- §3. Het contractuele personeelslid geniet gedurende de eerste 12 maanden van afwezigheid een loonwaarborg overeenkomstig de modaliteiten bepaald in artikel II 19 van het geldelijk statuut.

TITEL 3. Arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk of beroepsziekte

Artikel 59

Het personeelslid dat slachtoffer is van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk moet onverwijld de personeelsdienst hiervan op de hoogte brengen en alle inlichtingen verschaffen die nodig zijn om de ongevallenverklaring te kunnen invullen.

Artikel 60

De arbeidsongevallenwet van 03-07-1967, zoals gewijzigd en het KB van 13-07-1970, zoals gewijzigd zijn van toepassing.

Het KB van 08-05-2014 bepaalt de rol van Medex (bestuur voor medische expertise) bij de afhandeling van een arbeidsongeval in de overheidssector.

TITEL 4. In de plaats stelling bij arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een derde

Artikel 61

- §1. Ieder personeelslid, slachtoffer van een ongeval waarvoor de verantwoordelijkheid ten laste van een derde kan worden gelegd, ontvangt zijn wedde en bijkomende voordelen slechts ten titel van voorschot op de schadelessstelling door deze derde. Bij onvermogen van deze derde blijven zij in elk geval verworven.
- §2. Door het in ontvangst nemen van dergelijke voorschotten machtigt het slachtoffer of diens rechtverkrijgenden de werkgever tot terugvordering, lastens de verantwoordelijke derde voor het ongeval, van alle uitgaven door haar in dit verband verricht.

TITEL 5. Stelsel van ziektekrediet voor statutairen

Artikel 62

- §1. Voor de ganse duur van zijn loopbaan kan het vastbenoemd personeelslid maximum 30 kalenderdagen ziekteverlof krijgen per 12 maanden dienstactiviteit.
- §2. Deze 30 kalenderdagen worden pro rata verminderd, voor de afwezigheden wegens loopbaanonderbreking, wegens verlof voor zorgkrediet, wegens verminderde prestaties, en wegens onbetaald verlof tijdens de betreffende periode van 12 maanden.
- §3. Dit artikel is van toepassing op alle vastbenoemde personeelsleden vanaf de datum van hun vaste benoeming.

Artikel 63

- §1. Zodra het ziekteverlof is uitgeput wordt het personeelslid doorgestuurd naar Medex (bestuur voor medische expertise) die beslist of de persoon definitief arbeidsongeschikt is. Gedurende de arbeidsongeschiktheid wordt een wachtgeld uitbetaald ten belope van 60% van zijn laatste bezoldiging, tot het personeelslid op pensioen kan worden gesteld.
- §2. De afwezigheid door arbeidsongeschiktheid wordt gelijkgesteld met beschikbaarheid.

Artikel 64

Het vastbenoemde personeelslid dat vanaf de leeftijd van drieënzestig jaar gedurende 12 maanden met ziekteverlof is, wordt van rechtswege op pensioen gesteld, behoudens andersluidende beslissing van Medex (bestuur voor medische expertise).

HOOFDSTUK VI - SLOT- EN OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 65

§ 1. Personeelsleden die voor de inwerkingtreding van de wijziging van artikel 10 op basis van hun leeftijd recht hadden op een hoger aantal dagen jaarlijkse vakantie, behouden dit hoger aantal tot de berekening op basis van anciënniteit gunstiger is geworden.

Artikel 66

§ 1. De aanpassing leeftijdsvoorwaarde voor ambtshalve opruststelling wordt bepaald in de Wet van 27 juni 2016 tot wijziging van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen in verband met de ambtshalve opruststelling na dagen afwezigheid wegens ziekte. In 2017 is de leeftijd 62,5 jaar; vanaf 2018 is het 63 jaar.

BIJLAGE

Overzicht van de verloven en afwezigheden en de geldelijke en administratieve gevolgen

		Bezoldigd	Gelijkgesteld met prestaties	Geldelijke anciënniteit	Schaal-anciënniteit
Art. 10-15	Jaarlijkse vakantie	Ja	Ja	Ja	Ja
Art. 16-17	Wettelijke feestdagen	Ja	Ja	Ja	Ja
Art. 18-19	Uitzonderlijk verlof wegens bijzondere omstandigheden	Ja	Ja	Ja	Ja
Art 20-21	Dienstvrijstelling voor bloed- en plasmadonatie, afstaan van beenmerg, organen en weefsels	Ja	Ja	Ja	Ja
Art. 22-23	Familiaal verlof	Ja	Ja	Ja	Ja
Art. 24-26 Art. 27-28 Art. 29-30	Bevallingsverlof / Vaderschapsverlof Adoptieverlof	Wettelijke bepalingen	Ja	Ja	Ja
Art. 31-37	Thematische loopbaanonderbreking (volledig of deeltijds) - Ouderschapsverlof - Palliatief verlof - Verlof voor medische bijstand	Neen (pro rata tewerkstelling)	Neen (pro rata tewerkstelling)	Ja	Ja Ja Ja
Art. 38-43	Zorgkrediet (volledig of deeltijds)	Neen (pro rata tewerkstelling)	Neen (pro rata tewerkstelling)	Ja	Ja
Art. 44-50	Verminderde prestaties	Neen (pro rata tewerkstelling)	Neen (pro rata tewerkstelling)	Ja	Neen (pro rata tewerkstelling)
Art. 51-55	Onbetaald verlof	Neen	Neen	Neen (volledige maand waarin onbetaald verlof werd opgenomen)	Neen (volledige maand waarin onbetaald verlof werd opgenomen)
Art. 56-64	Afwezigheden wegens ziekte of ongeval	Wettelijke bepalingen	Ja (volgens wettelijke bepalingen)	Ja	Ja