

**STAD MECHELEN**  
**Gemeenteraad – Uittreksel uit de notulen**  
**Vergadering van 23 mei 2017 - Openbare zitting**

**Aanwezig:** Rita Van den Bossche, voorzitter  
Bart Somers, burgemeester  
Marc Hendrickx, Walter Schroons, Greet Geypen, Marina De Bie,  
Katleen Den Roover, Björn Siffer, Christiaan Backx, Stefaan Deleus,  
Koen Anciaux, schepenen  
Frank Nobels, Hamid Riffi, Fabienne Blavier, Alexander Vandersmissen,  
Kristof Calvo, Martine De Raedemaeker, Patrick Princen, Toon  
Diependaele, Wesley Doms, Patricia Verbeeck, Freya Perdaens, Anne  
Delvoye, gemeenteraadsleden  
Erik Laga, stadssecretaris  
Jan Bal, adjunct-stadssecretaris

---

**60. PERSONEELSBELEID. Goedkeuring aangepaste rechtspositieregeling met betrekking tot 'Titel VIII. De verloven en afwezigheden'.**

---

De beslissing wordt genomen met eenparigheid van stemmen.

### **Motivering**

#### **Voorgeschiedenis**

- Gemeenteraad 15 december 2017 – punt 59:
  - De gemeenteraad hecht goedkeuring aan de wijzigingen aan de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de stad met ingang van 01 januari 2016.
  - De gemeenteraad hecht goedkeuring aan de wijzigingen aan het evaluatiereglement voor de personeelsleden van de stad met ingang van 01 januari 2016.
- Het systeem van loopbaanonderbreking is afgeschaft met ingang van 02 september 2016. Dit is inclusief het eindloopbaanstelsel voor werknemers vanaf 55 jaar of 50 jaar in geval van lange loopbaan of zware beroepen. Loopbaanonderbreking was een systeem waarbij men de prestaties voltijds of deeltijds kon onderbreken, zonder nood aan een motief. Dit in tegenstelling tot de zogenaamde thematische verloven (zie later). Bij loopbaanonderbreking werd een onderbrekingsuitkering door de RVA toegekend.

De loopbaanonderbrekingen die voor 02 september 2016 gestart zijn, lopen tot de aangevraagde einddatum in een uitdovend stelsel. Nieuwe aanvragen of verlengingen onder het oude stelsel loopbaanonderbreking, worden/werden vanaf 02 september 2016 echter niet meer gehonoreerd. Doordat we het personeel tijdig geïnformeerd hebben, hebben de meesten de einddatum tot het maximum verlengd.

Aan het federaal stelsel van thematische verloven gebeurden geen wijzigingen, dit blijft bestaan. Er zijn 3 vormen van thematisch verlof:

- 1. ouderschapsverlof
- 2. medische bijstand
- 3. palliatief verlof.
- Op 05 maart 2017 werd wel de wet Werkbaar Wendbaar Werk goedgekeurd, waarmee de maximum periode van palliatief verlof met 1 maand verlengd werd.

De thematische verloven zijn voor iedereen een recht. De werkgever kan enkel de aanvang van het ouderschapsverlof beperkt in tijd uitstellen op voorwaarde van voldoende motivering, bv in het kader van de continuïteit van de dienstverlening.

De ongemotiveerde loopbaanonderbreking werd vervangen door het Vlaams Zorgkrediet, dat veel gelijkenissen vertoont met het gemotiveerde tijdscrediet uit de privé.

- Het Vlaams Zorgkrediet kan opgenomen worden voor volgende motieven:

- 1. zorg voor een kind tot en met de leeftijd van 12 jaar;
- 2. zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad;
- 3. zorg voor een kind met handicap;
- 4. palliatieve zorgen;
- 5. volgen van een erkende opleiding.

De duur is beperkt tot 18 voltijdse maanden (of pro rata voor 4/5<sup>e</sup> en halftijds) over de ganse loopbaan en dit voor alle voorwaarden samen. Bij opname van het Vlaams Zorgkrediet wordt een aanmoedigingspremie toegekend door de Vlaamse overheid.

Het Vlaams Zorgkrediet is een recht, zolang aan de voorwaarden wordt voldaan en onmiddellijk uitvoerbaar, m.a.w. het kan aangevraagd worden door de werknemer zonder dat de lokale Rechtspositieregeling werd aangepast.

Toch is het aangewezen om het Zorgkrediet op te nemen in de Rechtspositieregeling. De werkgever kan immers, net als dit het geval was bij loopbaanonderbreking, bepaalde restricties invoeren voor bepaalde niveaus en/of functies.

- Om het wegvallen van de loopbaanonderbreking en de eindloopbaan gedeeltelijk te compenseren, heeft de Vlaamse Regering een systeem uitgewerkt van onbetaald verlof als recht en het onbetaalde verlof als gunst. Dit laat de mogelijkheid open voor de werknemer om afwezig te zijn zonder nood aan een te bewijzen motief, weliswaar onbetaald. Deze 2 nieuwe vormen vervangen het huidige verlof voor deeltijdse prestatie en het huidige systeem van onbetaald verlof.

Ook hier kan de werkgever zelf bepaalde voorwaarden koppelen aan deze vorm van afwezigheid.

Op basis van het advies van de Raad van State, is bij Vlaams Besluit beslist op 2 december 2016 dat deze nieuwe regeling van onbetaald verlof als recht in werking treedt op 01 februari 2017, ongeacht of de Rechtspositieregeling is aangepast of niet.

Ten slotte is er nog het huidige verlof voor opdracht waarvan het bestuur kan kiezen om dit al dan niet te behouden.

- Op 10 februari 2017 werden een aantal voorstellen van het managementteam tot aanpassing van de verlofstelsels door het College goedgekeurd:
  - Artikel 1: Het college neemt akte van het voorstel tot wijziging van de Rechtspositieregeling (in bijlage), specifiek en enkel met betrekking tot verloven en afwezigheden.
  - Artikel 2: Het college neemt er akte van dat het voorstel tot wijziging van de Rechtspositieregeling, specifiek en enkel met betrekking tot verloven en afwezigheden, ook zal gewijzigd worden voor de personeelsleden (hoofdkantoren) van het Sociaal Huis aan het Vast Bureau.
  - Artikel 3: Het college keurt de voorgestelde wijzigingen goed en verwijst deze door naar het syndicaal overleg.
- Op het vakbondsoverleg van 23 februari 2017 werden door de vakorganisaties een aantal bijkomende vragen gesteld aan het beleid. In afwachting van een antwoord van het College en Vast Bureau werd nog geen protocol van akkoord/niet akkoord ondertekend.
- Aan het college van 17 maart 2017 werden de vragen van de vakbonden voorgelegd: Het college besliste als volgt (het Vast Bureau van het Sociaal Huis nam op 27 maart 2017 een gelijklopende beslissing):
  - Het college neemt akte van de bijkomende vragen die op het vakbondsoverleg van 23 februari 2017 door de vakorganisaties gesteld werden aan het beleid m.b.t. het voorstel tot aanpassing van de rechtspositieregeling specifiek en enkel met betrekking tot verloven en afwezigheden. Het college neemt er akte van dat in afwachting van een antwoord van het College en Vast Bureau nog geen protocol van akkoord/niet akkoord ondertekend werd.

- Het college beslist om het voorstel tot wijziging van de rechtspositieregeling m.b.t. verloven en afwezigheden, zoals goedgekeurd in het college van 10 februari 2017, te behouden en opnieuw door te verwijzen naar het bijzonder comité.
  - Het college geeft opdracht aan het departement Personeel om een voorstel uit te werken voor situaties waarin de medewerker al zijn rechten uitgeput heeft, maar zich in een privé-situatie bevindt die het noodzakelijk maakt om verder deeltijds of voltijds afwezig te zijn (bv. een kind of partner met een zware zorgbehoefte), waarbij de medewerker toch verder onbetaald verlof wordt toegestaan zolang de situatie het vereist, of tot de medewerker opnieuw recht krijgt in een ander verlofstelsel.
- Op het vakbondsoverleg van 30 maart 2017 werd de beslissing van het College en Vast Bureau opnieuw voorgelegd.
  - Het college neemt op 21 april 2017 akte van het resultaat van de onderhandelingen rond het voorstel tot aanpassing Rechtspositieregeling – wijziging verlofstelsel - op het Bijzonder Comité van 30 maart 2017 en van het protocol dat afgesloten werd:
    - niet akkoord van ACOD en ACV-openbare diensten;
    - akkoord met opmerkingen van VSOA.
  - Het college bekrachtigt het standpunt van de overheidsdelegatie inzake de wijziging van de rechtspositieregeling m.b.t. verloven en afwezigheden, zoals goedgekeurd in het college van 17 maart 2017.
  - Het collegebesluit van 21 april 2017 – punt 48: ter verwijzing naar de gemeenteraad. Goedkeuring aangepaste rechtspositieregeling met betrekking tot 'Titel VIII. De verloven en afwezigheden'.
  - Het Vast Bureau heeft op 08 mei 2017 dezelfde beslissing genomen (onder voorbehoud van goedkeuring) voor doorverwijzing naar de Raad van 15 mei 2017.

### **Feiten en context**

De vakbonden ACOD en ACV-OD kunnen zich niet vinden in het besluit van het College en tekenden een protocol van niet akkoord:

- ACOD: niet akkoord
- ACV-OD: niet akkoord. "Wij betreuren dat stad Mechelen als winnaar lokale overheidsorganisatie maar de wettelijke minimumregeling handhaaft".
- VSOA tekent voor akkoord, met volgende opmerking: "VSOA-Irb wenst naar analogie van het protocol, afgesloten in het bevoegde Comité, ook lokaal een protocol van akkoord af te sluiten met verwijzing naar de opmerkingen/bemerkingen die werden aangebracht op het protocol. VSOA-Irb betreurt lokaal de uitsluitingen en/of beperkingen per definitie die worden opgelegd voor alle niveaus, leidinggevenden en niet-leidinggevenden, decretale graden. Dit ongeacht de datieve aanstellingen. Voor elke functie in de organisatie is er een back-up. Uitsluitingen en beperkingen van de functiehouders ontnemen kansen voor back-ups om ervaring op te doen, competenties te verwerven die van pas komen in de carrièreplanning en/of latere jobrotatie. Een pragmatische aanpak en gemotiveerd advies, in het momentum, zou de vraag van elke medewerker, ongeacht zijn functie, uitsluitingen en beperkingen sterk reduceren."

### **Argumentatie**

De voorstellen die het college op 10 februari en 17 maart 2017 goedkeurde zijn ten opzichte van de wettelijke minimumregeling zeker voldoende flexibel.

Zo voorziet de wettelijke regeling de mogelijkheid:

- om het verlof verminderde prestaties volledig af te schaffen;
- om het verlof voor opdracht volledig af te schaffen;
- om het onbetaald verlof als gunst geheel of gedeeltelijk af te schaffen;
- om leidinggevenden volledig uit te sluiten van de verlofstelsels, waar wij ze de mogelijkheid bieden om 80%/90% te gaan werken, of (als gunst) volledig te onderbreken.

De voorgestelde regeling biedt ruime mogelijkheden om de combinatie werk/privé in balans te brengen en getuigt van een personeelsvriendelijk beleid. Bovendien besliste het college om een uitzondering te voorzien voor die medewerkers die in een zeer moeilijke persoonlijke situatie verkeren en al hun rechten hebben uitgeput.

In vergelijking met andere lokale besturen is deze regeling zeker flexibel te noemen.

De opmerking van VSOA bij het protocol van akkoord is naar de mening van het departement Personeel niet terecht, enkel de leidinggevenden en A-niveaus worden gedeeltelijk uitgesloten van de verlofstelsels die deeltijdse arbeid mogelijk maken, in die zin dat zij minstens 80% moeten blijven werken. Daarnaast wordt, als gunst, de mogelijkheid voorzien voor leidinggevenden, A-niveaus en decretale graden om de loopbaan tijdelijk volledig te onderbreken. Dit kadert in de visie van de stad op leiding geven: ook daar wil de stad een personeelsvriendelijk beleid voeren en deeltijds (of zelfs voltijds in bepaalde omstandigheden) verlof niet uitsluiten, maar omwille van de cruciale rol van de leidinggevenden wordt een minimale aanwezigheid van 80% verwacht. Hetzelfde geldt voor de expertfuncties op A-niveau: zij zijn verantwoordelijk voor belangrijke projecten of zitten in cruciale staffuncties, waardoor een minimale aanwezigheid van 80% noodzakelijk is voor de goede werking.

Het college en Vast Bureau handhaafden daarom hun beslissing respectievelijk op 21 april en 08 mei 2017.

### Financiële gevolgen

Geen.

### Besluit:

#### Artikel 1

De gemeenteraad neemt akte van het resultaat van de onderhandelingen rond het voorstel tot aanpassing Rechtspositieregeling – wijziging verlofstelsel - op het Bijzonder Comité van 30 maart 2017 en van het protocol dat afgesloten werd:

- niet akkoord van ACOD
- niet akkoord met opmerkingen van ACV-openbare diensten;
- akkoord met opmerkingen van VSOA.

(bijlage)

#### Artikel 2

De gemeenteraad beslist tot goedkeuring van de aangepaste Rechtspositieregeling met betrekking tot 'Titel VIII. De verloven en afwezigheden'.

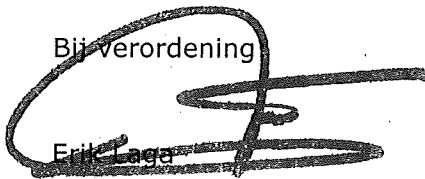
(bijlage)

Namens de gemeenteraad:

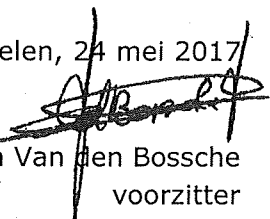
De stadssecretaris  
(get.) Erik Laga

De voorzitter  
(get.) Rita Van den Bossche

Voor eensluidend uittreksel:  
NAMENS DE GEMEENTERAAD:

Bij verordening  
  
Erik Laga  
stadssecretaris



Mechelen, 24 mei 2017  
  
Rita Van den Bossche  
voorzitter



Vergadering Bijzonder Onderhandelingscomité van 30/03/2017

PROTOCOL

Tussen de heren B. SOMERS, ANCIAUX, BAL, LAGA en mevrouwen DE BIE, DEN ROOVER en VERBEECK enerzijds en de heren DE WILDER, VAN DER AUWERA, VERSCHAEREN, MEUL en GELLAERTS en mevrouwen CASTREL, MEYSMANS, SERNEELS, GLORIE, VERMEULEN, LAMBRECHT en KATSAROU anderzijds is overeengekomen wat volgt:

Punt 4:

Aanpassing Rechtspositieregeling: Wijziging verlofstelsels.  
Specifiek en enkel met betrekking tot verloven en afwezigheden

STAD, AGB SAM en Sociaal Huis (hoofdkantoren)  
STAANDE DE VERGADERING

NAMENS HET BIJZONDER ONDERHANDELINGSCOMITE:

OVERHEIDSDELEGATIE

De Secretaris

De voorzitter

M. SPAEY

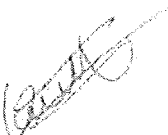
K. ANCIAUX

DE AFGEVAARDIGDEN

A.C.O.D.

ACV-openbare diensten

V.S.O.A.

  
Met Akkoord  
V. CASTREL

*Niet akkoord.  
Als ACV openbare diensten  
beheeren wij dat stad Mechelen als  
minima lokale overheidsorganisatie  
maar de wettelijke minimumregeling  
handhaaft.*  
F. DE WILDER

  
Voor akkoord,

L. VAN DER AUWERA

VSOA-Irb wenst naar analogie van het protocol, afgesloten in het bevoegde Comité, consequent ook lokaal een protocol van akkoord af te sluiten met verwijzing naar de opmerkingen/bemerkingen die werden aangebracht op het protocol.  
VSOA-Irb betreurt lokaal de uitsluitingen en/of beperkingen per definitie die worden opgelegd voor alle niveaus, leidinggevend en niet-leidinggevend, decretale graden. Dit ongeacht de dative aanstellingen. Voor elke functie in de organisatie is er een back-up. Uitsluitingen en beperkingen van de functiehouder ont nemen kansen voor back-ups om ervaring op te doen, competenties te verwerven die van pas komen in de carrièreplanning en of latere jobrotatie. Een pragmatische aanpak en gemotiveerd advies, in het momentum, zou de vraag van elke medewerker, ongeacht zijn functie, uitsluitingen en beperkingen sterk reduceren.

## **Titel VIII. De verloven en afwezigheden**

### ***Hoofdstuk I. Algemene bepalingen***

#### **Artikel 239**

§1. Het statutaire personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

1° dienstactiviteit

2° non-activiteit

3° disponibiliteit

De toestand waarin men zich bevindt, hangt af van de aard van de afwezigheid. Zie bijlage III.

§2 Het personeelslid is bij verlof of afwezigheid in dienstactiviteit, als het statutaire personeelslid op dat ogenblik het recht op salaris behoudt.

Het statutaire personeelslid is in non-activiteit bij verlof of afwezigheid, als het statutaire personeelslid op dat ogenblik geen recht heeft op zijn salaris, tenzij in de gevallen die anders bepaald zijn in deze titel.

§3 Het personeelslid dat zonder toestemming of geldige reden, en ook niet ten gevolge van de toepassing van een tuchtstraf of van een andere administratieve maatregel, afwezig is, bevindt zich in een toestand van non-activiteit, tenzij in geval van overmacht.

§4 In afwijking van §3 is het personeelslid in actieve dienst als het deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking en verliest het enkel zijn recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

#### **Artikel 240**

Het statutaire personeelslid kan niet in disponibiliteit wegens ambtsontheffing gesteld of gehouden worden, na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

### ***Hoofdstuk II. De jaarlijkse vakantiedagen***

#### **Artikel 241**

§1 Een voltijds werkend personeelslid heeft recht op 31 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

Voor elk statutair personeelslid geldt de publieke vakantieregeling en wordt het lopende dienstjaar als referentie-vakantiedienstjaar genomen om de vakantierechten vast te stellen. Voor elk personeelslid in een contractuele functie geldt de private vakantieregeling en wordt het vorige dienstjaar als referentie-vakantiedienstjaar genomen.

De vakantiedagen kunnen worden genomen naar keuze van het personeelslid maar moeten vooraf worden aangevraagd en goedgekeurd door de leidinggevende. Als de aangevraagde dagen of periodes niet overeenstemmen met de goede werking van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan het personeelslid.

Het vakantieverlof moet per kalenderjaar ten minste één doorlopende week omvatten.

§2 In afwijking van wat bepaald werd in §1, tweede lid, kan het personeelslid 4 dagen vakantie nemen zonder dat het dienstbelang kan ingeroepen worden om de vakantie te weigeren.

§3 Indien het statutair personeelslid omwille van een herberekening van het vakantierecht in het lopende dienstjaar meer dan het herberekende recht zou opgenomen hebben, wordt het saldo in mindering gebracht van zijn vakantierecht van het volgende dienstjaar.

#### **Artikel 242**

Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen. Bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties wordt het recht op betaalde vakantie zoals bepaald in artikel 241 verhoudingsgewijze verminderd. Voor contractuele personeelsleden wordt, voor periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, voor het eerste jaar, het aantal vakantiedagen niet verminderd. Vanaf het tweede jaar ziekte vervalt het verlofrecht.

Statutaire personeelsleden die in disponibiliteit wegens ziekte zijn, hebben geen verlofrecht. Het aantal jaarlijkse vakantiedagen wordt op dat moment onmiddellijk herberekend.

Als een statutair personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd.

#### **Artikel 243**

Als een personeelslid ziek wordt voor de aanvang van een vakantiedag of een periode van vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort en worden er naargelang de rechtspositie van het personeelslid ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet of valt het personeelslid terug op het gewaarborgd dagloon. Het personeelslid moet dit voor de aanvang van de vakantie aan zijn rechtstreeks leidinggevende doorgeven. Indien tijdens het vakantieverlof in het binnenland in éénmaal een ononderbroken ziekteverlof voorgeschreven wordt van tenminste 14 kalenderdagen, wordt mits naleving van de reglementering in geval van ziekte, de vakantieperiode voor de voorgeschreven duur van het ziekteverlof omgezet in ziekteverlof. Als een personeelslid tijdens zijn vakantie in het ziekenhuis opgenomen wordt, dan wordt de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag van de ziekenhuisopname.

#### **Artikel 244**

Het contractuele personeelslid moet de vakantiedagen opnemen binnen de 12 maanden die volgen op het einde van het vakantiedienstjaar. Het statutaire personeelslid moet de vakantiedagen opnemen tijdens het jaar zelf waarin de vakantie wordt toegekend. Het personeelslid kan maximaal 5 vakantiedagen overdragen naar de maand januari van het volgende jaar wanneer het deze niet kon opnemen als gevolg van de werking van de dienst.

Als een statutair personeelslid op 31 januari ononderbroken met ziekteverlof was voor de duur van minimum 3 maanden, dan kunnen de resterende vakantiedagen worden overgedragen tot uiterlijk 30 juni van het lopende jaar.

### ***Hoofdstuk III. De feestdagen***

#### **Artikel 245**

§1 Het personeelslid heeft betaalde vakantie op volgende feestdagen : 1 januari, 2 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 2 november, 11 november, 25 december, 26 december.

§2 Als een feestdag samenvalt met een zaterdag of een zondag wordt deze dag vervangen door een andere dag, die bepaald wordt door het College van Burgemeester en Schepenen, of bij het verlof gevoegd.

## **Hoofdstuk IV. Bevallingsverlof en adoptieverlof**

### **Artikel 246**

Elk vrouwelijk personeelslid heeft recht op bevallingsverlof vanaf de 6<sup>de</sup> week (8<sup>e</sup> week in geval van een meerling) voor de vermoedelijke bevallingsdatum en tot minimum 9 weken na de dag van de bevalling.

Indien het personeelslid wegens ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is gedurende de volledige 6 weken prenatale rust (of 8 weken in geval van een meerling), dan kan zij vragen om de postnatale rust met één week te verlengen.

Het statutaire personeelslid behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat zij alle beroepsactiviteit staakt.

Het personeelslid in een contractuele functie, valt terug op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

(cfr. Arbeidswet van 16 maart 1971 met betrekking tot moederschapsbescherming en de wet van 14 juli 1994 met betrekking tot verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en het uitvoeringsbesluit van 3 juli 1996)

Het personeelslid moet uiterlijk 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum een geneeskundig getuigschrift hiervan bezorgen aan de rechtstreeks leidinggevende om van dit recht te kunnen genieten.

Het personeelslid kan vanaf 1 april 2009 de laatste twee weken overgedragen facultatieve prenatale rust omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Het is de bedoeling dat de werkneemster met deze verlofdagen van postnatale rust het werk geleidelijk aan kan hervatten door de verlofdagen gespreid op te nemen in een periode van maximum 8 weken, te tellen na de postnatale rust. De werkneemster die wenst gebruik te maken van deze mogelijkheid moet het bestuur schriftelijk op de hoogte brengen van de omzetting en de planning, ten laatste vier weken vóór het einde van de verplichte periode van postnatale rust.

### **Artikel 247**

Als het verblijf van het pasgeboren kindje in het ziekenhuis verlengd wordt, dan kan het bevallingsverlof verlengd worden met de duur van deze ziekenhuisopname vanaf de 8<sup>ste</sup> dag. Het vast aangestelde personeelslid wordt doorbetaald tijdens de duur van de verlenging maar deze verlenging mag 24 weken niet overschrijden.

Het personeelslid in een contractuele functie valt terug op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

### **Artikel 248**

§1 Als de moeder overlijdt na de bevalling, heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemouder is van het kind, recht op betaald geboorteverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden. Hij/zij brengt de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte van de intentie geboorteverlof op te nemen.

§2 Bij ziekenhuisopname van de moeder, heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemouder is van het kind, recht op betaald geboorteverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan 7 dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft. Hij/zij brengt de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte van de intentie geboorteverlof op te nemen en staakt dit met een medisch getuigschrift dat de hospitalisatie van meer dan 7 dagen van de moeder bevestigd. Dit geboorteverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.



Het personeelslid in een contractuele functie heeft evenzeer recht in die situatie op een soortgelijk geboorteverlof dat een omzetting is van het bevallingsverlof en krijgt hiervoor een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

#### **Artikel 249**

Het personeelslid krijgt op zijn verzoek adoptieverlof als een minderjarig kind in het gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij. Indien er meerdere kinderen tegelijk worden opgevangen, geldt het adoptieverlof per kind.

De duur van het adoptieverlof is :

- indien het kind jonger dan 3 jaar is : 6 weken
- indien het kind tussen 3 jaar en 12 jaar is : 4 weken
- indien het kind een handicap heeft, wordt het verlof verdubbeld

De uitoefening van dit recht eindigt als het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt. Het adoptieverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen en moet in een redelijke termijn vooraf, rekening houdend met de goede werking van de dienst, worden aangevraagd (ev. onder voorbehoud).

Tijdens het adoptieverlof behoudt het statutaire personeelslid zijn recht op salaris. Het contractuele personeelslid valt hiervoor terug op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

### ***Hoofdstuk V. Het ziekteverlof***

#### **Artikel 250**

Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval, krijgt ziekteverlof. Elke afwezigheid wegens ziekte moet onmiddellijk worden gemeld aan de rechtstreeks leidinggevende.

Het personeelslid bezorgt de leidinggevende zo snel mogelijk een geneeskundig getuigschrift hiervan uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid. Het getuigschrift moet ook de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid vermelden, de plaats van verblijf als die verschilt van het door de werkgever gekende adres en of het personeelslid al dan niet zijn plaats van verblijf mag verlaten.

Het getuigschrift mag niet uitgaan van een geneesheer die deel uitmaakt van het gezin van het personeelslid, noch van een bloed- of aanverwant in de 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> graad.

Tijdens de arbeidsongeschiktheid mag geen bijbetrekking worden uitgeoefend.

Bij werkhervatting na een ononderbroken arbeidsongeschiktheid van langer dan 1 maand dient het personeelslid zich binnen de 7 kalenderdagen aan te bieden bij de arbeidsgeneesheer.

#### **Artikel 251**

Het personeelslid mag niet weigeren een door het bestuur aangewezen controlearts te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer de geneesheer die het geneeskundig getuigschrift heeft verstrekt oordeelt dat de gezondheidstoestand van het personeelslid het niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het personeelslid zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht. De kosten, inclusief reiskosten, zijn ten laste van het bestuur.

Tegen de uitslag van het onderzoek door de controlegeneesheer kan het personeelslid bij de secretaris binnen de tweeënzeventig uur volgend op de hem gedane mededeling beroep aantekenen op grond van een nieuw getuigschrift van zijn behandelende geneesheer.

Maakt het personeelslid van dit beroepsrecht gebruik, dan wordt het onderworpen aan een onderzoek van een college van drie geneesheren, samengesteld uit :

- de geneesheer die het controle-onderzoek verrichtte
- de geneesheer aangesteld door en op kosten van de beroeper
- een derde geneesheer gemeenschappelijk aan te duiden door de twee vorige

Wordt de uitslag van het gespecialiseerde, klinische of radiologische onderzoek door de beroeper betwist, dan kan voormeld college aangevuld worden :

- vanwege het bestuur : door de geneesheer die kwestieus onderzoek heeft verricht
- vanwege beroeper: door een op zijn kosten aangestelde bijkomende geneesheer

In dit geval wordt in plaats van voornoemde derde geneesheer, een vijfde geneesheer gemeenschappelijk aangeduid door de vier vorige. Het college van drie (of vijf) geneesheren beslist bij meerderheid. Zijn uitspraak is niet voor hoger beroep vatbaar. De kosten verbonden aan het optreden van een derde (of vijfde) geneesheer vallen ten laste van de beroeper zo de uitspraak van het geneesherencollege hem ongunstig is

### **Artikel 252**

§1 Het statutaire personeelslid heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektekredietdagen. Voor opgenomen ziektekredietdagen wordt het gewone salaris betaald. De ziektekredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van 21 werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit.

Bij de indiensttreding wordt aan het statutaire personeelslid onmiddellijk een krediet van 63 dagen toegestaan.

Aanvullende kredietdagen worden nadien toegestaan op het einde van het vierde en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektekrediet.

Periodes van disponibiliteit en non-activiteit komen niet in aanmerking voor de vaststelling van het jaarlijks aantal ziektedagen.

Ziektekredietdagen opgebouwd bij een vorige publieke werkgever, kunnen in rekening worden gebracht voor een maximum van 210 werkdagen. De berekening gebeurt op de wijze die gehandhaafd wordt bij het bestuur Mechelen.

Voor een personeelslid dat deeltijds werkt, wordt de afwezigheid wegens ziekte pro rata berekend. Bij het opnemen van ziektekrediet wordt in dit geval het aantal uren en minuten aangerekend volgens het werkregime dat voor het personeelslid voorzien was op de dagen die het afwezig was wegens ziekte.

### **Artikel 253**

Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd ziek is, zal het bestuur het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

### **Artikel 254**

Het statutaire personeelslid dat tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling op pensioen wordt gesteld wegens invaliditeit en een pensioenuitkering van die overheid of die instelling ontvangt, kan voor het ziektekrediet, vermeld in artikel 252, is opgebruikt, definitief ongeschikt worden verklaard.

### **Artikel 255**

Indien een wegens ziekte of ongeval van gemeen recht afwezig statutair personeelslid vraagt zijn functie weer op te nemen met halftijdse prestaties, evenredig verdeeld over 5 werkdagen, moet dit gestaafd worden met een geneeskundig getuigschrift van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De toelating hiervoor kan enkel gegeven worden in dagdelen en dit gedurende 5 dagen per week op voorwaarde dat de maatregel overeenstemt met de goede werking van de dienst. De toelating geldt voor 1 maand en een verlenging voor éénzelfde periode moet gestaafd worden met een geneeskundig getuigschrift van de arbeidsgeneeskundige dienst. In een periode van 10 jaar mag het personeelslid zijn functie in totaal niet meer dan 3 maanden in dergelijke halve dag prestaties omwille van medische redenen uitoefenen. De halve dag afwezigheid wordt beschouwd als een periode van dienstactiviteit. Na de periode van halve dag prestaties wegens medische reden moet het personeelslid hervatten in de vroegere werkbreek.

#### **Artikel 256**

§1 Verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van:

1° een arbeidsongeval

2° een ongeval op de weg naar en van het werk

3° een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde

4° een beroepsziekte

5° de vrijstelling van arbeid van het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft en dat werkt in een schadelijk arbeidsmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is

6° de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

Die dagen afwezigheid worden niet aangerekend op het beschikbare ziektekrediet, vermeld in artikel 252, behalve voor de toepassing van artikel 253, voor wat de afwezigheden, vermeld in artikel 256 §1, 1°- 4° betreft.

§2 In de gevallen waarin de afwezigheid door de oorzaken, vermeld in §1, 1° - 4°, te wijten is aan een verantwoordelijke derde partij, ontvangt het statutaire personeelslid het salaris alleen als voorschot. Nadien wordt dit verrekend op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot te kunnen verkrijgen, moet het personeelslid zijn bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen laten treden die de getroffene kan doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

### ***Hoofdstuk VI. De disponibiliteit***

#### **Afdeling I. Algemene bepalingen.**

#### **Artikel 257**

Statutaire personeelsleden kunnen in disponibiliteit worden gesteld om een van de volgende redenen:

1° wegens ambtsopheffing

2° wegens ziekte of invaliditeit

De aanstellende overheid van het betrokken statutaire personeelslid neemt de beslissing om het statutaire personeelslid in disponibiliteit te stellen.

#### **Artikel 258**

Het wachtgeld wordt berekend op de onderdelen van het salaris die ook voor de vaststelling van de pensioenen in aanmerking komen.

### **Artikel 259**

De tijd die een statutair personeelslid doorbrengt in de stand beschikbaarheid moet worden aangerekend als werkelijke dienst.

Elk statutair personeelslid dat in beschikbaarheid werd gesteld, moet aan het bestuur een adres bekendmaken in een van de lidstaten van de Europese Unie, waar het personeelslid de beslissingen op hem/haar van toepassing, kunnen worden bezorgd.

## **Afdeling II. De beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit**

### **Artikel 260**

§1 Een vast aangesteld statutair personeelslid, zal bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit in beschikbaarheid worden gesteld op het ogenblik dat het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektedagen heeft opgebruikt.

§2 De beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit houdt op bij werkhervatting of als het betrokken statutaire personeelslid, al dan niet vervroegd, met pensioen gaat.

§3 Het statutaire personeelslid dat in beschikbaarheid is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, behoudt zijn aanspraken op verhoging in salaris.

### **Artikel 261**

§1 Het statutaire personeelslid dat in beschikbaarheid is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, ontvangt een wachtgeld gelijk aan 60% van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling ervan.

§2 Het bedrag van het wachtgeld mag niet minder zijn dan :

1° de vergoeding die betrokkene in dezelfde toestand zou krijgen als de regeling van de sociale zekerheid van toepassing zou zijn;

2° het pensioen dat betrokkene zou krijgen als het personeelslid op de dag van aanvang van beschikbaarheid, al dan niet vervroegd, met pensioen zou gaan.

§3 Statutaire personeelsleden in beschikbaarheid, die op 1 januari 2009 een gunstiger regeling genieten, behouden die gunstiger regeling voor de verdere duur van de lopende periode van beschikbaarheid.

## **Afdeling III. De beschikbaarheid wegens ambtsopheffing**

### **Artikel 262**

§1 De vast aangestelde statutaire personeelsleden die in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing zijn gesteld, behouden hun aanspraken op verhoging in salaris. Zij genieten een wachtgeld, gebaseerd op het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling ervan.

§2 Het eerste en het tweede jaar is het wachtgeld gelijk aan het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling ervan.

Elk jaar dat daarop volgt wordt het met 20% verminderd. Het wachtgeld mag echter, binnen de grens van 40/40, niet lager zijn dan zoveel maal 1/40 van het laatste activiteitssalaris als het statutaire personeelslid, op de datum van de indisponibiliteitsstelling wegens ambtsopheffing, jaren werkelijke dienst in de openbare sector heeft.

§3 Als tijdens de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing de organieke salarissen van het personeel worden gewijzigd, dan wordt het wachtgeld aangepast aan het nieuwe fictieve laatste activiteitssalaris, dat zal worden berekend rekening houdend met de omschakelingsprincipes van de herziening van de salarisschalen en uitgaande van het

vroegere laatste activiteitssalaris dat als basis heeft gediend om het vroegere wachtgeld te berekenen.

§4 In geen geval mag de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing in het totaal, en al dan niet met onderbroken periodes, de duur van de werkelijke overheidsdiensten van het statutaire personeelslid overtreffen, met inbegrip van de tijdelijke en contractuele diensten in de publieke sector, maar met uitsluiting van de militaire diensten die voor de vermelde overheidsdiensten werden volbracht.

Het statutaire personeelslid kan door het bestuur niet meer dan tweemaal in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing worden gesteld.

#### **Artikel 263**

§1 De statutaire personeelsleden in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing kunnen opnieuw in actieve dienst worden geroepen.

Voor de vacante betrekkingen bij het gemeentebestuur, genieten zij de voorkeur als zij beantwoorden aan de reglementaire voorwaarden om die betrekkingen te verkrijgen. Bij keuzemogelijkheid uit meerdere in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing gestelde statutaire personeelsleden moet met het aantal dienstjaren en met de voor de vacante betrekking vereiste bijzondere geschiktheden rekening worden gehouden."

§2 Als een statutair personeelslid in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing weer in actieve dienst geroepen wordt, dan moet dat zo spoedig mogelijk gebeuren. Het statutaire personeelslid kan echter het gemeentebestuur om een wachtermijn van een maand verzoeken, die ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand van ontvangst van de individuele betekening van de beslissing van het bestuur om een einde te stellen aan de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing door toewijzing van een nieuwe statutaire betrekking.

Als het statutaire personeelslid tijdens zijn indisponibiliteitsstelling een andere beroepsactiviteit heeft gevonden, dan heeft hij recht op een uitstel van maximaal zes maanden, als hij opnieuw in actieve dienst wordt geroepen.

### ***Hoofdstuk VII. Het verlof voor deeltijdse prestaties***

#### **Artikel XXX**

Enkel de personeelsleden in dienst voor 01 februari 2017 kunnen gebruik maken van het verlof voor deeltijdse prestatie voor zover zij geen gebruik kunnen maken van een ander stelsel om de arbeidsduur te verminderen.

Personeelsleden in dienst vanaf 01 februari 2017 kunnen geen gebruik maken van het verlof voor deeltijdse prestaties.

#### **Artikel 264**

Elk personeelslid dat zijn inwerkperiodegunstig afgesloten heeft, kan verlof voor deeltijdse prestaties krijgen.

Dit verlof is geen recht maar wordt toegestaan als een gunst tenzij de goede werking van de dienst hierdoor in het gedrang komt. Een weigering moet steeds gemotiveerd worden.

Tijdens de afwezigheid mag het personeelslid geen winstgevende activiteit uitoefenen.

Voor leidinggevende personeelsleden en personeelsleden op niveau A is de omvang van het verlof voor deeltijdse prestaties beperkt tot 20% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijds werkend personeelslid (dit is beperkt tot 4/5 of 30,4 uren per week).

Voor de andere personeelsleden is het verlof voor deeltijdse prestaties beperkt tot volgende werkregimes :

- 50% (dit is 19 uren per week)
- 66% (dit is 25,33 uren per week)
- 75% (dit is 28,5 uren per week)
- 80% (dit is 30,4 uren per week)

Verlof voor deeltijdse prestaties moet 3 maanden vooraf worden aangevraagd voor een minimumduur van 1 jaar.

Eenmaal toegestaan kan het verlof voor deeltijdse prestaties niet meer onderbroken worden en moet de volledige periode worden uitgedaan, uitgezonderd bij overmacht of indien men in dat jaar 55 jaar wordt, zodat eventueel vanaf deze datum opnieuw loopbaanhalvering of -vermindering kan aangevraagd worden tot aan het pensioen.

Als overmacht kunnen onder andere thematische verloven beschouwd worden (medische bijstand, palliatief verlof en ouderschapsverlof).

Verlof voor deeltijdse prestaties is gelijkgesteld met dienstactiviteit.

#### **Artikel 265**

Het ziekteverlof maakt geen einde aan een toegekend stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties.

Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt dat verlof door.

Verlof voor deeltijdse prestaties wordt niet betaald.

### ***Hoofdstuk VIII. Het verlof voor opdracht.***

#### **Artikel 266**

§1. Het statutaire personeelslid dat zijn inwerkperiode beëindigd heeft kan verlof krijgen om:

- 1° een functie uit te oefenen op een kabinet
- 2° op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad
- 3° een externe opdracht uit te voeren van algemeen belang, onder andere :
  - 1) een functie of opdracht in een OCMW
  - 2) een functie of opdracht in een andere gemeente
  - 3) een functie of opdracht in een autonoom gemeentebedrijf
  - 4) een functie of opdracht in een gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap naar privaat recht
  - 5) een functie of opdracht in een intergemeentelijk samenwerkingsverband

§2. Het contractuele personeelslid met een contract van onbepaald duur dat de inwerkperiode beëindigd heeft kan een verlof voor opdracht krijgen in bovenvermelde gevallen. In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst geschorst.

§3 Het verlof voor opdracht is onbetaald.

In de hierboven opgesomde gevallen wordt het verlof voor opdracht gelijkgesteld met dienstactiviteit gedurende 6 jaar..

§4 Verlof voor opdracht moet 3 maanden vooraf worden aangevraagd bij de aanstellende overheid.

§5 Het personeelslid kan het toegestane verlof voor opdracht opzeggen mits eerbiediging van een opzegtermijn van 3 maanden.

#### **Art. 267 De terbeschikkingstelling van personeel**

§1. De voorwaarden en de duur van de periode van de terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een detacheringsovereenkomst, ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Dit geschrift moet worden opgesteld voor het begin van de terbeschikkingstelling.

Statutair personeel van de stad kan op basis van artikel 104 §4 van het Gemeentedecreet ter beschikking gesteld worden.

Het contractueel personeel kan enkel terbeschikking gesteld worden op basis van artikel 144bis van de Nieuwe Gemeentewet (aan een OCMW, een sociale huisvestingsmaatschappij of een vereniging zonder winstoogmerk) en op basis van artikel 104 van het gemeentedecreet (aan een OCMW)

Op basis van de bepalingen van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 (aangepast bij programmawet van 27 december 2012) betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kunnen de werknemers verbonden krachtens een arbeidsovereenkomst ter beschikking worden gesteld aan de partners die met de stad een overeenkomst hebben gesloten.

Ter beschikking stelling kan gebeuren voor zover aan de voorwaarden van de betreffende regelgeving wordt voldaan.

§2. Bij terbeschikkingstelling is er geen overdracht van juridisch werkgeversgezag. Het personeelslid valt wel onder het functioneel gezag van het bestuur van de gebruiker. "functioneel gezag" is onder meer:

- het bepalen van de inhoud, de doelstellingen, de planning en de prioriteiten van de functie;
- de organisatie van de arbeid, (de arbeidstijdregeling, de materiële inrichting);
- toezicht, zowel op de uitvoering van het werk zelf als op de naleving van de arbeidstijdregeling;
- bepalen van de plaats van tewerkstelling;
- opleggen van een werkrooster;
- geven van richtlijnen en het bepalen waar, hoe en wanneer de activiteiten moeten worden uitgevoerd.

Het arbeidsreglement van de gebruiker is voor dit personeelslid van toepassing voor zover dit niet strijdig is met de rechtspositieregeling van de stad.

Tijdens de duur van de terbeschikkingstelling wordt het loon van het personeelslid verder betaald door de stad.

De evaluatie verloopt volgens de bepalingen van titel II, hoofdstuk 8 van deze rechtspositieregeling. Overeenkomstig artikel 52, § 3 zal voor de evaluatie van een personeelslid waarvoor de stad enkel juridische werkgever is, de door het hoofd van het personeel aangeduide evaluator aan de functionele werkgever van het personeelslid een ontwerp van evaluatie vragen. Op basis van dit document zal de evaluator de evaluatie van het betrokken personeelslid opstellen.

De juridische werkgever blijft de tuchtverheid voor het statutaire personeelslid. Indien er zich feiten voordoen die aanleiding kunnen geven tot een tuchtrechtelijke sanctie zal de ontvangende organisatie deze onmiddellijk melden aan de stad.

In geval van een ongunstige evaluatie van de opdracht uitgevoerd door het personeelslid tijdens de terbeschikkingstelling, kan de gebruiker de uitvoering van de opdracht met het personeelslid stopzetten. De gebruiker brengt de stad hiervan tijdig op de hoogte. Het personeelslid kan in dit geval terugkeren naar de stad.

## Hoofdstuk IX. Het omstandigheidsverlof

### Artikel 268

Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen :

1° huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in art. 1475 tot en met 1479 Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:	4 werkdagen
2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer:	10 werkdagen
3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner:	4 werkdagen
4° huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner:	2 werkdagen
5° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner:	2 werkdagen
6° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner:	1 werkdag
7° huwelijk van een bloed- of aanverwant: a) in de eerste graad, die geen kind is; b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	de dag van de huwelijk
8° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer:	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
9° plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de werknemer of van samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag



werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:	
10° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één dag
11° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige van de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd

Bij deeltijdse prestaties wordt het omstandigheidsverlof pro rata toegekend.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is betaald, met uitzondering van 7 dagen van het geboorteverlof voor contractuele personeelsleden.

Het personeelslid moet de leidinggevende vooraf verwittigen indien mogelijk en anders zo snel mogelijk. Er wordt steeds een bewijs ter verantwoording bezorgd aan de leidinggevende.

Het personeelslid moet het omstandigheidsverlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Het moet worden opgenomen binnen de maand, te rekenen vanaf de gebeurtenis die er aanleiding toe gaf, met uitzondering van het geboorteverlof dat binnen de 4 maanden na de geboorte moet opgenomen worden. Het omstandigheidsverlof schort het vakantieverlof op.

Verlof voor pleegzorg wordt voor maximaal 6 dagen per kalenderjaar toegekend volgens de bepalingen van RVA. Contractueel personeel krijgt hiervoor een uitkering, statutairen worden betaald door het bestuur.

Voor de toepassing van dit artikel wordt een stiefouder gelijkgesteld met een ouder, een halfbroer of halfzuster gelijkgesteld met een broer of zuster.

## **Hoofdstuk X. Het onbetaalde verlof**

Afdeling 1: het onbetaalde verlof als recht

Artikel XXX

§1 Het personeelslid kan in aanmerking komen voor onbetaald verlof als recht onder de vorm van

- Voltijds onbetaald verlof: 12 maanden gedurende de loopbaan in periodes van minimaal 1 maand  
+ 12 bijkomende maanden vanaf 55 jaar
- Deeltijds onbetaald verlof: 60 maanden gedurende de loopbaan in periodes van minimaal 3 maand  
+ onbeperkt vanaf 55 jaar tot pensioen

§2 Voor leidinggevende personeelsleden en personeelsleden van niveau A is de omvang van het onbetaald verlof als recht beperkt tot 20% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijds werkend personeelslid (dit is beperkt tot 4/5 of 30,4 uren per week).

Voor de andere personeelsleden is dit onbetaald verlof beperkt tot volgende werkregimes:

90%  
80%  
75%  
66%  
50%

§3 Het uurrooster wordt steeds in overleg met de leidinggevende afgesproken en wordt vast gelegd in functie van de dienstverlening en de bezetting van de dienst.

§4 De decretale graden kunnen op hun verzoek het onbetaald verlof aanvragen. Dit kan toegekend worden als een gunst.

§5 Het onbetaald verlof is gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het heeft invloed op de berekening van het vakantierecht.

§6 Het onbetaald verlof als recht kan ingaan als de inwerkperiode van het personeelslid is afgelopen of na 6 maanden dat het contract/de werkbreek werd gewijzigd op vraag van de medewerker, tenzij anders bepaald in dit artikel.

§7 Het personeelslid vraagt het onbetaald verlof als recht minimum 3 maanden op voorhand aan.

§8 Het personeelslid kan niet vervroegd terugkomen tenzij door een situatie van overmacht en/of tenzij de werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord. De secretaris als hoofd van Personeel beoordeelt de aanvraag tot vervroegde terugkeer.

#### Artikel XX

Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een inwerkperiode verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de inwerkperiode, ambtshalve onbetaald verlof toegestaan. Dit geldt eveneens voor het personeelslid dat na een procedure van externe mobiliteit zoals vermeld in artikel 113 een functie opneemt binnen het OCMW en of het AGB, tot het einde van de inwerkperiode zoals vermeld in artikel 112.

Als een contractueel personeelslid binnen de diensten van het bestuur een andere betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een inwerkperiode verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de inwerkperiode, ambtshalve onbetaald verlof toegestaan. Dit geldt eveneens voor het personeelslid dat na een procedure van externe mobiliteit zoals vermeld in artikel 113 een functie opneemt binnen het OCMW en of het AGB, tot het einde van de inwerkperiode zoals vermeld in artikel 112.

#### Afdeling 2: het onbetaalde verlof als gunst

##### Artikel XX

Het personeelslid kan in aanmerking komen voor onbetaald verlof als gunst onder de vorm van :

1° 20 werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige dagen en per volle kalenderweek of een veelvoud hiervan; die dagen worden niet betaald. Deze zijn gelijkgesteld met dienstactiviteit en hebben geen invloed op de berekening van het vakantierecht

2° 2 jaar gedurende de loopbaan, te nemen in periodes van minimaal 1 maand; die periodes worden niet betaald en zijn niet gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het heeft invloed op de berekening van het vakantierecht. Het onbetaald verlof als gunst kan ingaan als de inwerkperiode van het personeelslid is afgelopen.

#### Artikel XX

§1 Dit onbetaald verlof is een recht voor het personeelslid dat geen recht heeft op:

- 20 dagen wettelijk verlof
- of op jeugdvakantie
- of op seniorenvakantie
- of verlof vorige werkgever.

en dit voor het aanvullend gedeelte tot het wettelijk verlof van 20 dagen.

§2 Indien het personeelslid recht heeft op verlof vorige werkgever, dient dit eerst uitgeput te worden.

§3 De personeelsleden zoals bepaald onder §1, kunnen het onbetaald verlof als gunst opnemen volgens de regels en aanvraagtermijnen die gelden bij het jaarlijks verlof. Het diensthoofd brengt het departement Personeel onmiddellijk op de hoogte om een correcte loonverwerking te garanderen.

§4 Voor de andere personeelsleden is dit onbetaald verlof geen recht maar wordt het toegestaan als een gunst tenzij de goede werking van de dienst hierdoor in het gedrang komt. Een weigering dient steeds gemotiveerd te worden.

§5 Onbetaald verlof als gunst wordt minimum 3 maanden op voorhand aangevraagd.

§6 Het onbetaald verlof als gunstmaatregel kan niet vroegtijdig worden stopgezet tenzij in geval van overmacht. Een aanvraag tot stopzetting wordt ingediend bij het departementshoofd Personeel.

#### Artikel XX: overgangsbepaling onbetaald verlof toegekend voor 01 februari 2017

De teller van het onbetaald verlof uit artikel 269 (oude regeling onbetaald verlof), 2°, wordt niet op 0 gezet. Dit wil zeggen dat het onbetaald verlof, zoals voorzien in de Rechtspositieregeling voor 01 februari 2017, meetelt binnen het voorziene contingent van 2 jaar van het onbetaald verlof als gunst toegekend na die datum.

Het lopende onbetaald verlof of het onbetaald verlof toegekend voor 01 februari 2017 blijft van toepassing met behoud van diezelfde voorwaarden en voor de periode dat het verlof werd toegestaan.

#### Artikel 270

Verlof voor het uitoefenen van een mandaatfunctie bij een ander openbaar bestuur, kan door het college toegestaan worden aan ambtenaren van niveau A. Het verlof is beperkt tot maximaal de duur van één mandaatperiode en is niet verlengbaar.

Het personeelslid kan zich niet beroepen op ziekte of gebrekkigheid ontstaan na het ingaan van het verlof. Is bij de voorgenomen dienstneming na uitputting van het verlof wegens het uitoefenen van een mandaatfunctie bij een ander bestuur, het personeelslid in de

onmogelijkheid zijn dienst te hernemen ingevolge ziekte, valt het onder de toepassing van de regeling vastgelegd voor de in activiteit zijnde personeelsleden.

## **Hoofdstuk Xbis Europese vakantie**

### **Artikel 271**

De aanvullende (Europese) vakantie is van toepassing zoals vastgelegd bij KB van 19 juni 2012.

### **Artikel 272**

Bijkomende voorwaarde voor opname van de aanvullende (Europese) vakantie is dat naast de toegekende dagen wettelijk verlof, ook de toegekende dagen extralegaal verlof opgenomen zijn vooraleer men start met het opnemen van de aanvullende vakantie.

## **Hoofdstuk Xter. Vlaams Zorgkrediet**

Voor de mogelijkheden en voorwaarden m.b.t. het Vlaamse Zorgkrediet, verwijzen we naar de geldende regels zoals bepaald door de Vlaamse Overheid via <https://overheid.vlaanderen.be/zorgkrediet>.

### **Artikel XX**

§1 Het Vlaams Zorgkrediet is een recht voor alle personeelsleden die de inwerkperiode hebben beëindigd of na 6 maanden dat het contract/de werkbreek werd gewijzigd op vraag van de medewerker, tenzij anders bepaald in dit artikel.

§2 Voor leidinggevende personeelsleden en personeelsleden op niveau A is de omvang van het deeltijds Vlaamse Zorgkrediet beperkt tot 20% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijds werkend personeelslid (d.w.z. beperkt tot  $4/5^e = 30,4$  uren per week).  
Zij kunnen het *voltijds* Vlaams Zorgkrediet aanvragen als *gunst*.

§3 De decretale graden kunnen het deeltijds en voltijds Vlaams Zorgkrediet als *gunst* aanvragen.

§4 Het personeelslid vraagt het Vlaams Zorgkrediet minimum 3 maanden op voorhand aan voor alle motieven, met uitzondering van het palliatief motief en het motief medische bijstand.

§5 De afwezigheid op basis van het Vlaams Zorgkrediet is gelijk gesteld aan dienstactiviteit.

§6 Het personeelslid kan niet vervroegd terugkomen tenzij door een situatie van overmacht en/of tenzij de werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord. De secretaris als hoofd van Personeel beoordeelt de aanvraag tot vervroegde terugkeer.

§7 Cumulatie van het Vlaams Zorgkrediet met andere afwezigheden is niet mogelijk. In dat geval primeert het Vlaams Zorgkrediet.

## **Hoofdstuk X quater De federale thematische verloven**

§1 De federale thematische verloven zijn .

- Ouderschapsverlof
- medische bijstand
- palliatief verlof.

§2 Voor de mogelijkheden en voorwaarden m.b.t. de federale thematische verloven, verwijzen we naar de geldende regels zoals bepaald door de Federale Overheid via: <http://www.rva.be/nl/burgers>.

§3 Het ouderschapsverlof wordt minimum 3 maanden op voorhand aangevraagd.

## **Hoofdstuk XI. De dienstvrijstellingen**

### **Artikel 274**

Er wordt dienstvrijstelling verleend als volgt:

- vanaf 55 jaar mag men jaarlijks 1 extra dag verlof opnemen
- vanaf 57 jaar komt daar een dag bij en kan men dus jaarlijks 2 extra dagen verlof opnemen
- vanaf 59 jaar komt daar nog een dag bij en kan men dus jaarlijks 3 extra dagen verlof opnemen

Voor de vaststelling van deze bijkomende dagen wordt de leeftijd in aanmerking genomen die op 1 januari van het lopende jaar bereikt is.

Deze dienstvrijstelling geldt pro rata de werkbreek en wordt opgenomen volgens dezelfde modaliteiten als het vakantieverlof.

### **Artikel 275**

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling :

- 1° als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
- 2° als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar.

### **Artikel 276**

Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling:

- 1° de dag van de verkiezingen, als het dan moet werken
- 2° als lid van een hoofdstembureau: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen.
- 3° de dag na de verkiezingen.

### **Artikel 277**

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor het afstaan van:

- 1° beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
- 2° organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

### **Artikel 278**

Het personeelslid krijgt maximaal 10 keer per jaar dienstvrijstelling op de dag waarop het bloed, plasma of bloedplaatjes geeft. De dienstvrijstelling geldt voor de tijd die nodig is voor de gift, waarin inbegrepen de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing naar en van het afnamecentrum. Als bewijs moet een getuigschrift van een geneesheer of van

een erkende dienst voor bloedinzameling worden overhandigd met aankomst- en vertrekkur vermeld.

De aanvraag voor de dienstvrijstelling wordt uiterlijk een week vooraf doorgegeven. De leidinggevende kent de dienstvrijstelling toe indien de goede werking van de dienst hierdoor niet in het gedrang komt.

#### **Artikel 279**

Het vrouwelijke personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en dit gedurende 7 maanden vanaf de geboorte, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap, mits voorlegging van een bewijs van aanwezigheid op de consultatie.

#### **Artikel 281**

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de hierna opgesomde gevallen voor de hoogstnodige tijd:

1° voor deelname aan examens ingericht door de stad Mechelen of het OCMW Mechelen

2° om te verschijnen voor de burgerlijke of militaire invaliditeitscommissie

3° bij oproeping om in een familieraad te zetelen

4° bij verschijnen voor het Comité voor Bijzondere Jeugdzorg

5° bij verhoor door het College van Burgemeester en Schepenen of voor kennisname van het persoonlijk personeelsdossier

6° bij oproeping door de federale medische dienst Medex, de arbeidsgeneeskundige dienst, de controlegeneesheer

7° Bij oproeping om te verschijnen voor de rechtbank in die gevallen niet bedoeld in art 267, 11°.

#### **Artikel 282**

Tijdens een dienstvrijstelling is een personeelslid tijdens de diensturen afwezig met behoud van alle rechten.

De afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.