



**Agentschap Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 356.1151

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN  
12 SEPTEMBER 2016 DIE GEVOERD WERDEN IN HET  
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

**UZ Gent : Moederschapsbescherming**

Wijziging aan Titel 12. Gecontingenteerd verlof van het Besluit van de Raad van Bestuur van 21 januari 2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Geert Bourgeois , minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en Onroerend Erfgoed, voorzitter;
2. mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
3. de heer Bart Tommelein, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting, Financiën, en Energie;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;
5. de heer Eric Mortier, afgevaardigd bestuurder UZ Gent.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
de heren Jan Van Wesemael  
Chris Moortgat
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:  
mevrouw Nathalie Hiel
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

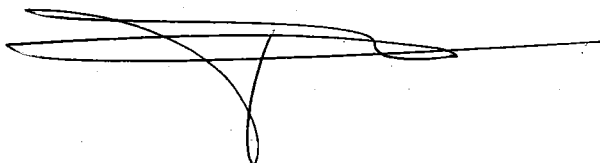
Werd een eenparig akkoord afgesloten over de wijziging aan Titel 12.  
Gecontingenteerd verlof van het Besluit van de Raad van Bestuur van  
21 januari 2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het  
personeel van het UZ Gent.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

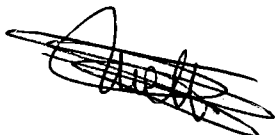
Brussel, **30-09-2016**

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten

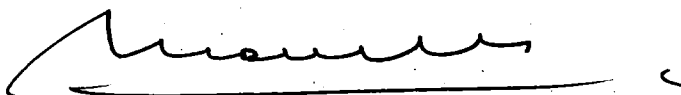


Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten



DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

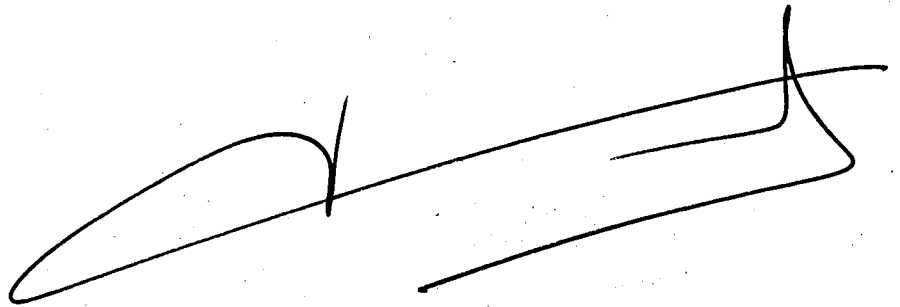
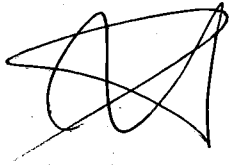


Geert Bourgeois  
Minister-president van de Vlaamse Regering  
en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en  
Onroerend Erfgoed

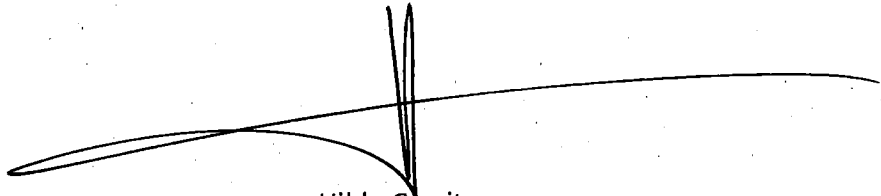


Liesbeth Homans  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister Binnenlands Be-  
stuur, Inburgering, Wonen, Gelijke  
Kansen en Armoedebestrijding

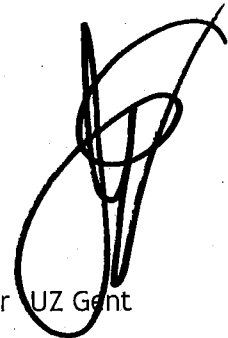
Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



Bart Tommelein  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Begroting,  
Financiën en Energie



Hilde Crevits  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Onderwijs



Eric Mortier  
Afgevaardigd bestuurder UZ Gent

**Wijziging aan Titel 12. Gecontingenteerd verlof van het Besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent**

**Moederschapsbescherming**

**Volgende statuutswijziging werd overeengekomen (wijzigingen staan in vet en cursief):**

**De gunstige advisering op deze statuutswijziging slaat ook op de nota moederschapsbescherming die gunstig werd geadviseerd op het Basisoverlegcomité van 18.02.2016 en opgenomen is als bijlage.**

**TITEL 12. GECONTINGENTEERD VERLOF**

**ART. XI 88.**

Het personeelslid kan in de toestand dienstactiviteit aanspraak maken op volgende contingenten verloven :

1° 20 werkdagen per jaar te nemen in volledige dagen en al dan niet aaneensluitende periodes; dit verlof is onbezoldigd. Het personeelslid kan dit verlof evenwel opnemen in dagen naar rato van zijn prestatieregime.

2° Tweemaal een contingent tijdens de loopbaan a rato van de duur om een stage of proefperiode in een andere betrekking bij een overheidsdienst door te maken; dit verlof wordt niet bezoldigd;

Deze vorm van gecontingenteerd verlof is wel van toepassing op de ziekenhuisartsen, met dien verstande dat zij slechts recht hebben op een éénmalig contingent verlof met een maximumduur van één jaar, behoudens verlenging van de stage of proefperiode.

Bovenop dit contingent krijgt het personeelslid van het UZ Gent dat geslaagd is voor een vergelijkende bevorderingsprocedure ambtshalve verlof in zijn oude graad voor de duur van zijn stage in zijn nieuwe graad;

3° Eén maand per verkiezing om zijn kandidatuur voor wetgevende, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen voor te bereiden; dit verlof wordt niet bezoldigd.

Deze vorm van gecontingenteerd verlof is niet van toepassing op de ziekenhuisartsen.

In afwijking van 1° kan aan een personeelslid dat tegelijk een overlevingspensioen geniet worden toegestaan om maximum 45 werkdagen per jaar te nemen a rato het tewerkstellingspercentage. Indien de maximumgrens ontoereikend is om onder de grenzen van de toegelaten arbeid te blijven, kan door het Sectorbureau individueel een uitzondering worden toegestaan.

**ART. XI 89.**

Het personeelslid kan in de administratieve toestand non-activiteit aanspraak maken op een contingent verlof van vijf jaar gedurende zijn loopbaan, te nemen in periodes van minimum één jaar.

Het verlof kan niet aangewend worden voor het uitoefenen van een winstgevende activiteit bij een andere werkgever of als zelfstandige.

**ART. XI 89 BIS.**

***Elke zwangere medewerkster die vroeger dan de start van het bevallingsverlof wil stoppen met werken, kan in de periode tussen zes maanden zwangerschap en de start van het bevallingsverlof gecontingenteerd verlof in toestand van dienstactiviteit aanvragen.***

**ART. XI 90.**

Het gecontingenteerd verlof wordt aangevraagd en toegestaan overeenkomstig de procedure bepaald in artikel XI 40, §§ 2 en 3, ***met uitzondering van het gecontingenteerd verlof in het kader van de moederschapsbescherming zoals bepaald in art. XI 89bis. De aanvraagtermijn voor dit gecontingenteerd verlof bedraagt minimaal twee weken voorafgaand aan de ingangsdatum van het gecontingenteerd verlof voor het personeelslid dat alternatief tewerkgesteld wordt. Voor het personeelslid waarbij de moederschapsbescherming niet van toepassing is bedraagt de aanvraagtermijn minimaal twee maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het gecontingenteerd verlof.***

De verloven vermeldt in deze titel zijn een gunst, ***met uitzondering van het gecontingenteerd verlof in het kader van de moederschapsbescherming zoals bepaald in art. XI 89bis. dat een recht is.***

Het gecontingenteerd verlof, zoals omschreven in artikel XI 88 1°, kan niet ingetrokken worden, tenzij een gemotiveerde uitzondering wordt toegestaan door het diensthoofd.

**ART. X91.**

Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel XI 90, derde lid, kan het gecontingenteerd verlof zoals bepaald in artikel XI 88, 1° dat niet kon worden opgenomen wegens ziekte, ongeval, bevallings- of opvangverlof en loopbaanonderbreking, door het personeelslid opnieuw worden aangevraagd binnen hetzelfde kalenderjaar.

### **Toelichting – Moederschapsbescherming**

Op het Basisoverlegcomité van 18.02.2016 is de nota betreffende moederschapsbescherming gunstig geadviseerd. Deze nota is opgenomen als bijlage.

In deze nota wordt een nieuwe vorm van gecontingenteerd verlof gecreëerd, zijnde gecontingenteerd verlof in het kader van de moederschapsbescherming.

Voor zwangerschappen gemeld bij de arbeidsgeneeskundige dienst vanaf XXX (onder voorbehoud van onderhandeling op SC XVIII) blijft de alternatieve tewerkstelling van toepassing tot de start van het bevallingsverlof. Er kan niet langer gestopt worden met werken op 6 maanden zwangerschap.

Elke zwangere medewerkster die toch voortijdig wenst te stoppen, kan in de periode tussen 6 maanden zwangerschap en de start van het bevallingsverlof gecontingenteerd (=onbetaald) verlof aanvragen. Een aanvraag tot opname van dit verlof kan niet geweigerd worden.

De aanvraagtermijn voor dit gecontingenteerd verlof bedraagt minimaal twee weken op voorhand voor het personeelslid dat dient te worden verwijderd wegens moederschapsbescherming en alternatief tewerkgesteld wordt. Voor het personeelslid waarbij de verwijdering niet van toepassing is bedraagt de aanvraagtermijn minimaal twee maanden.

## NOTA MOEDERSCHAPSBESCHERMING

In het ontwerp van arbeidsreglement dat in het BOC van februari 2016 ter goedkeuring zal worden voorgelegd, is een nieuw artikel 9 ingevoegd m.b.t. de moederschapsbescherming.

### "Artikel 9 – Moederschapsbescherming"

#### Artikel 9 – Moederschapsbescherming

§1 Het zwanger personeelslid moet haar werkgever op de hoogte brengen van de zwangerschap. Zij dient zich aan te melden bij de arbeidsgeneesheer. Indien haar werkpost wordt beschouwd als risicopost, indien de evaluatie een gezondheidsrisico uitgewezen heeft of wanneer zij nachtarbeid verricht staat zij onder medisch toezicht van de arbeidsgeneesheer en ontvangt het formulier voor de gezondheidsbeoordeling.

§2 Wanneer de evaluatie een blootstelling uitwijst aan agentia of arbeidsomstandigheden die een risico betekenen, worden de volgende maatregelen genomen, op voorstel van de arbeidsgeneesheer en aangepast aan het specifieke geval van het personeelslid:

- een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden;
- en/of een verandering van werkpost die verzoenbaar is met de gezondheidstoestand.

Deze maatregelen blijven van toepassing tot de start van het bevallingsverlof.

Indien een nieuwe werkpost wordt toegewezen, dient in de eerste plaats te worden bekeken of de zwangere medewerkster in een bestaande functie kan worden ingezet. Als dit onmogelijk is dan wordt een functie uit de lijst van alternatieve functies toegewezen. Deze lijst is beschikbaar op het intranet- bedrijfspijp- aan- en afwezigheden – moederschapsbescherming.

Welke functie wordt toegekend, dient te worden vermeld op de achterzijde van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling.



§3 Indien het personeelslid op zes maanden zwangerschap voortijdig de arbeid wenst stop te zetten, kan zij tot de start van het bevallingsverlof gecontingenteerd verlof opnemen. Deze aanvraag kan niet geweigerd worden."

Hierna volgt een meer concrete en gedetailleerde beschrijving van de wijze waarop de moederschapsbescherming zal worden toegepast.

Deze tekst geldt als toelichting bij artikel 9 van het arbeidsreglement.

## **1. Risicoanalyse**

Via de interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk worden risicoanalyses gemaakt. Deze zijn beschikbaar op het intranet – bedrijfspijp – xxx

Deze analyses bepalen of er een gezondheidsrisico bestaat voor het zwangere personeelslid en worden voor goedkeuring voorgelegd op het Basisoverlegcomité Welzijn.

## **2. Procedure en aangepaste werkpost**

Een zwanger personeelslid dient de werkgever op de hoogte te stellen van haar zwangerschap. Zij dient zich tevens aan te melden bij de arbeidsgeneesheer. Indien uit de risicoanalyse blijkt dat er een gezondheidsrisico bestaat voor het personeelslid of zij doet nachtdienst, dan vult de arbeidsgeneesheer het formulier voor de gezondheidsbeoordeling in waarbij:

- ofwel aangepaste arbeidsomstandigheden worden opgelegd;
- en / ofwel een onmiddellijke verwijdering van de huidige werkpost.

### **a) aangepaste arbeidsomstandigheden**

Ingeval aangepaste arbeidsomstandigheden worden opgelegd, wordt dit op dienst- of sectorniveau bekeken. Er wordt telkens getracht eerst een bestaande, al dan niet aangepaste, functie toe te kennen.

Indien er geen dergelijke functie voorhanden is, wordt een functie toegekend o.b.v. de binnen het Basisoverlegcomité Welzijn gevalideerde lijst met alternatieve functies bij moederschapsbescherming.

De leidinggevende dient op de achterzijde van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling te vermelden welke functie door het personeelslid moet worden opgenomen.

Er wordt naar gestreefd één alternatieve functie aan te bieden. Evenwel kunnen gedurende de zwangerschap meerdere opeenvolgende alternatieve functies worden uitgeoefend mits akkoord van het personeelslid.

### **b) onmiddellijke verwijdering**

Ingeval van een onmiddellijke verwijdering wordt ernaar gestreefd één alternatieve functie aan te bieden. Evenwel kunnen gedurende de zwangerschap tot de start van het bevallingsverlof meerdere opeenvolgende alternatieve functies worden uitgeoefend mits akkoord van het personeelslid.

In eerste instantie wordt binnen de eigen sector een aangepaste, bestaande job toegewezen.

Indien er geen dergelijke functie voorhanden is, wordt een functie toegekend o.b.v. de binnen het Basisoverlegcomité Welzijn gevalideerde lijst met alternatieve functies bij moederschapsbescherming.

De leidinggevende dient op de achterzijde van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling te vermelden welke functie door het personeelslid moet worden opgenomen.

### **3. Aanrekening loonkost**

De loonkost blijft steeds op de dienst van oorsprong staan of op een andere kostenplaats binnen de sector naargelang de afspraken tussen de diensten.

Een aanrekening op de kostenplaats moederschapsbescherming is niet mogelijk.

### **4. Uurroosters**

Er wordt naar gestreefd de initiële uurroosters zoveel als mogelijk te behouden tenzij dit onverenigbaar is met de functie waarin men terechtkomt.

### **5. Voortijdige stopzetting van de arbeid**

De alternatieve tewerkstelling blijft van toepassing tot de start van het bevallingsverlof. Er kan niet langer gestopt worden met werken op 6 maanden zwangerschap.

Elke zwangere medewerkster die toch voortijdig wenst te stoppen, kan in de periode tussen 6 maanden zwangerschap en de start van het bevallingsverlof gecontingenteerd (=onbetaald) verlof aanvragen. Een aanvraag tot opname van dit verlof kan niet geweigerd worden.

De aanvraagtermijn voor dit gecontingenteerd verlof bedraagt minimaal twee weken op voorhand voor het personeelslid dat dient te worden verwijderd. Voor het personeelslid waarbij de verwijdering niet van toepassing is bedraagt de aanvraagtermijn minimaal twee maanden.

### **6. Specifieke regeling voor kinderdagverblijf De Knuffelboom**

De zwangere medewerksters van het kinderdagverblijf De Knuffelboom worden, indien er geen mogelijkheden zijn binnen de Knuffelboom, in principe alternatief tewerkgesteld binnen het departement P&O of Financiën. Indien er een gekende noodzaak is binnen een dienst buiten deze departementen én de functie waarvoor een personeelsnood bestaat, voldoet aan de voorwaarden binnen dewelke een zwangere kinderverzorgster kan tewerkgesteld worden, dan kan de kinderverzorgster in deze functie tewerkgesteld worden.

De basisregels m.b.t. de procedure, aangepaste werkpost, uurroosters en voortijdige stopzetting blijven identiek voor de personeelsleden van de Knuffelboom.

De aanrekening van de loonkost gebeurt op de kost moederschapsbescherming. Dit is een aparte kostenplaats specifiek voor deze doelgroep.

## **7. Vragenlijst Arbeidsgeneeskundige dienst**

Via de vragenlijst die verspreid wordt door de Arbeidsgeneeskundige dienst zal gepeild worden naar de ervaringen en zinvolheid van de alternatieve tewerkstelling.

Deze regeling is van toepassing voor de nieuwe zwangerschappen gemeld bij de arbeidsgeneeskundige dienst vanaf xxxx. Er gebeurt een evaluatie na 12 en 18 maanden.