



**Vlaamse
overheid**

Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 369 .1185

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
9 OKTOBER 2017 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

UZ Gent :

Protocol remediëringsmaatregelen

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:
de heer Luc Verhaeven
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over de in bijgaand Protocol opgenomen remediëringsmaatregelen.

De afvaardigingen van de Algemene Centrale der Openbare Diensten en van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluiten een protocol van akkoord.

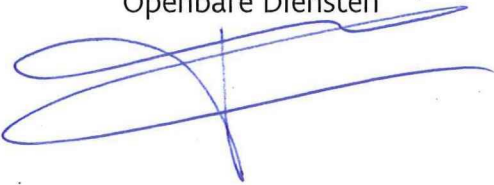
De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van niet-akkoord en wenst haar motivering hiervoor toe te voegen aan het protocol.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **01-12-2017**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten



Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



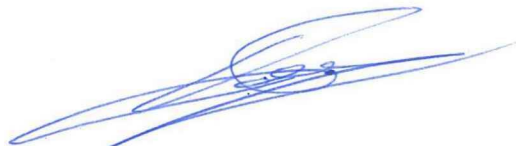
Loïc VERHAEDEN

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,




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

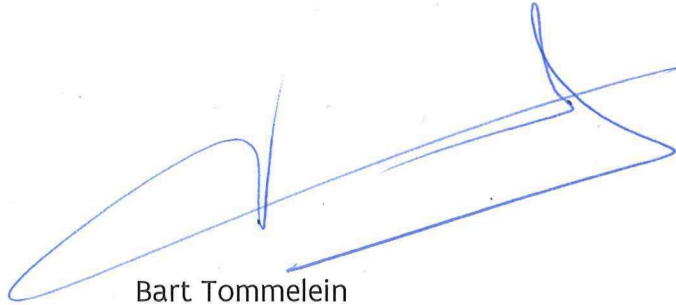


Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister Binnenlands
Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke
Kansen en Armoedebestrijding

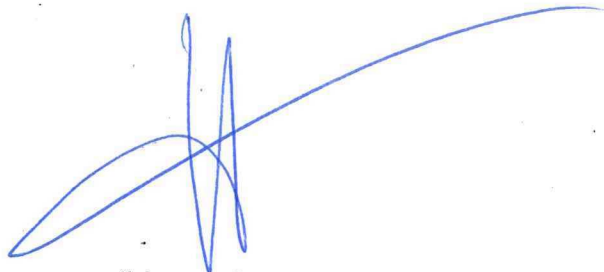
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



Francis Van Lindt



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

PROTOCOL

Gelet op de wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de Overheid en de vakbonden van haar personeel;

Gelet op het Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

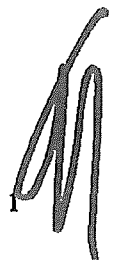
Gelet op het Koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

Gelet op het mandaat verleend door de Raad van Bestuur aan de afgevaardigd bestuurder in zijn zitting van 20.12.2016 om de onderhandeling met de vakorganisaties op te starten met betrekking tot de remediëring op personeel ten bedrage van 2.481 K € door outsourcing catering en schoonmaak (100 K €) en inlevering verlofdag Gentse Feesten en 15 november (2.381 K €) om de operationele begroting 2017 sluitend te maken;

Gelet op de onderhandelingen gevoerd in de statutaire commissie van het Basisoverlegcomité van 08.02.2017 waarbij alternatieve maatregelen worden voorgesteld aan de Raad van Bestuur voor de outsourcing catering en schoonmaak en de inlevering verlofdag Gentse Feesten en 15 november;

Gelet op de onderhandelingen gevoerd in de statutaire commissie van het Basisoverlegcomité van 20.04.2016, 09.05.2016, 18.05.2016, 01.06.2016, 20.06.2016 en 12.07.2016 waarin deze voorstellen ten gronde zijn besproken;

Gelet op het akkoord van de Raad van Bestuur van 24.04.2017 om de inlevering van de verlofdag Gentse Feesten en 15 november, zoals ingecalculeerd in de begroting 2017, te vervangen door de alternatieve maatregelen, zoals die zijn onderhandeld met de vakorganisaties tijdens de statutaire commissie van het BOC dd. 08.02.2017;



wordt overeengekomen tussen.

ENERZIJDS

Het UZ Gent, vertegenwoordigd door de afgevaardigd bestuurder, en

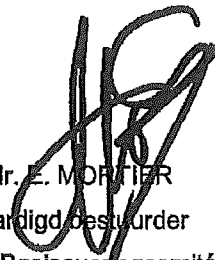
ANDERZIJDS

De ondergetekenden, gemandateerden van de syndicale organisaties die het personeel van het UZ Gent vertegenwoordigen,

een **AKKOORD** af te sluiten met betrekking tot de in dit protocol opgenomen **remediëringsmaatregelen** en waarbij de verdere uitvoeringsmodaliteiten zullen worden onderhandeld in de Statutaire Commissie van het Basisoverlegcomité.

Gent, op 19 juni 2017

Namens de Raad van Bestuur



Prof. dr. E. MORIER
Afgevaardigd bestuurder
Voorzitter Basisoverlegcomité

Namens de vakorganisaties



ACOD
Yves DERYCKE


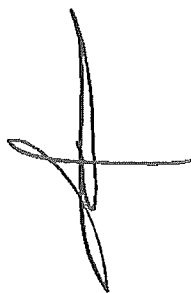


ACV Openbare Diensten
Marc FLAMAND

VSOA
Christel DEMERLIER

Protocol: remediëringsmaatregelen

1. Alternatieve tewerkstelling bij moederschapsbescherming Geraamde besparing	€767.179,22 (= 11,60 FTE)
2. Vervanging van 4 betaalde dagen overmacht die personen kunnen opnemen bij ziekte van een inwonend gezinslid of bij schade aan de eigen woning door brand of natuurramp naar 10 onbetaalde dagen. Geraamde besparing	€595.225,26 (= 9 FTE)
3. Ziektecontrole Geraamde besparing	€529.089,12 (= 8 FTE)
4. Scholingsbeding Geraamde besparing	€2.000,00
5. Rationalisering ICT-middelen Geraamde besparing	€9.000,00
6. Dummycodes vereenvoudigen en optimaliseren Geraamde besparing	€144.000,00
7. Gebruik lokalen door derden Geraamde besparing	€500.000,00
Totaal geraamde besparingen	€2.546.493,60



Rogier Angelique

Van: VSOA-LRB Zone UZGent <uzgent@zone-vsoalrb.be>
Verzonden: vrijdag 10 maart 2017 14:39
Aan: Rogier Angelique
CC: vsoa
Onderwerp: standpunt protocol remediëringsmaatregelen zoals besproken in BOC 08.02.2017.
Bijlagen: verslag statutair BOC 08 02 2017 - remediërende maatregelen mbt sluiting begroting OB 2017 naar aanleiding van de zware overheidsbesparingen.pdf; protocol remediëringsmaatregelen BOC 08 02 2017.pdf

Categorieën: opvolgen

Geachte,

Gelet op ons eerder ingenomen standpunt in deze, zullen wij een protocol van niet-akkoord afsluiten omwille van onderstaande redenen:

Het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen (B.S. 9 januari 2001, verder 'APKB' benoemd) is o.a. van toepassing op de ambtenaren van de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie. Derhalve is dat APKB van toepassing op het (personeel van het) UZ-Gent.

Alternatieve tewerkstelling bij moederschaps-bescherming

Artikel 17 van het APKB bepaalt o.a.:

In ieder geval geniet de ambtenaar :

...

2° van het vrouwelijk geslacht, voor de moederschapsbescherming, ten minste de voordelen bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

...

Uit verslag aan de Koning bij het APKB staat te lezen:

Artikelen 16 tot 20

Deze artikelen regelen de administratieve standen van de ambtenaar.

In de mate van het mogelijke wordt ook hier uitgegaan van de autonomie van de Gemeenschappen en de Gewesten doch zal het statuut rekening moeten houden met een minimaal gegarandeerde bescherming die als essentieel én gemeenschappelijk wordt beschouwd, met name op het vlak van het jaarlijks verlof, de moederschapsbescherming, ziekte of gebrekkigheid, inzake beschikbaarheid en inzake arbeidsduur. Dit is de betekenis van het voorgestelde artikel 17.

Artikel 31 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (B.S. 28 november 1998) bepaalt:

De ambtenaar die, met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector is vrijgesteld van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 42 van de arbeidswet legt het UZ-Gent volgende verplichtingen op:

§ 1. Wanneer er met toepassing van artikel 41 een risico is vastgesteld, neemt de werkgever, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie één van de volgende maatregelen aangepast aan het geval van de betrokken werkneemster zodat de blootstelling van de werkneemster aan dit risico wordt vermeden :

1° een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de betrokken werkneemster;

2° indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden verlangd, zorgt de werkgever ervoor dat de betrokken werkneemster andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten;

3° indien overplaatsing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenvoudig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

Voor risico's waaraan elke blootstelling moet worden verboden en waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, moet de werkgever één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen onmiddellijk toepassen.

Eén van de in het eerste lid bedoelde maatregelen wordt eveneens toegepast wanneer de werkneemster een gevaar of aandoening aanvoert die met haar toestand verband houdt en aan het verrichten van arbeid kan te wijten zijn, op voorwaarde dat de arbeidsgeneesheer tot wie zij zich richt een risico bedoeld in dit artikel vaststelt.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43bis, moet de werkneemster zodra de periode waarvoor één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden te werk gesteld.

§ 2. De in § 1 bedoelde maatregelen worden voorgesteld door de arbeidsgeneesheer of door een andere geneesheer in de ondernemingen waarin geen beroep op een arbeidsgeneesheer moet worden gedaan. De kosten zijn ten laste van de werkgever.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van de in dit artikel bedoelde maatregelen.

Hij bepaalt tevens de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de werkneemster de verklaring tot ongeschiktheid van de geneesheer kan betwisten.

VSOA Irb kan dus niet akkoord gaan met de inperking die voorgesteld wordt en die tot gevolg heeft dat in de hiervoor vet gemaakte situatie dat vervangingswerk niet mogelijk is betrokkene verplicht wordt om afwezig te blijven door onbetaald verlof te nemen. Dit is in strijd met de geciteerde bepalingen.

Degressief loon bij langdurige ziekte voor ambtenaren

Geen opmerkingen, behalve dat we hopen dat niet alleen rekening gehouden wordt met die 60 % die de mutualiteiten toepassen, maar ook met het maximum loon dat in aanmerking komt voor de berekening van de ziekte-uitkering.

Evaluatiebeleid

VSOA Irb kan niet akkoord gaan met het gestelde onder de titel 'b. Aanpak van chronisch onderpresteren' van de tekst gevoegd bij het ontwerpprotocol.

Mensen die extrinsiek gemotiveerd worden, mogen niet worden aangeworven, want zij zitten niet op hun plaats in een organisatie die zich inzet voor het algemeen belang op het vlak van de gezondheidszorgen. Als deze mensen later gaan onderpresteren, dan moet men hén dat niet verwijten, maar de selectiecommissie die hen niet heeft weten te detecteren.

Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn verliezen hun intrinsieke motivatie enkel wanneer zij:

- onvoldoende respect van de organisatie ervaren;
- onvoldoende ruimte krijgen om hun eigen stempel op de uitvoering van hun werk te drukken én onvoldoende ruimte krijgen om fouten te maken;
- onvoldoende richting krijgen door het slechte voorbeeld van hun meerderen, m.a.w. de vaststelling dat de meerderen voor het eigen belang gaan i.p.v. voor het algemeen belang.

Deze (oorspronkelijk) intrinsiek gemotiveerde medewerkers sanctionerend aanpakken wegens onderpresteren houdt in dat de 'schuldigen' vrijuit gaan en de slachtoffers gevisieerd worden. Iets wat wel vaker gebeurd als mensen 'verkracht' worden.

Inleveren vakantiedagen/feestdagen

VSOA lrb gelooft niet dat deze vermindering van vakantiedagen/feestdagen veel zal oplossen. Extrinsiek gemotiveerde personeelsleden en de intrinsiek gemotiveerde personeelsleden die door de organisatie gedemotiveerd worden zullen wellicht middelen vinden om die afgenomen feestdagen (dubbel en dik) te compenseren.

Gelieve onze opmerkingen integraal op te nemen in het protocol.

Met vriendelijke groeten,

Liesbet Spittael



Liesbet Spittael
Vaste afgevaardigde

VSOA Lokale en Regionale Besturen
Residentie "Aloha"
Vlna Bovypark 3
9000 GENT
Tel 09/225 48 84
E-mail info@vsoa-lrb.be

Van: Rogier Angelique [<mailto:Angelique.Rogier@uzgent.be>]

Verzonden: donderdag 2 maart 2017 19:32

Aan: DERYCKE, Yves <Yves.DERYCKE@cgspacod.be>; VAN KEIRSBILCK, Katrien

<Katrien.VANKEIRSBILCK@cgspacod.be>; flamand marc <marc.flamand@uzgent.be>; Vindevoghel Marijke

<Marijke.Vindevoghel@uzgent.be>; VSOA-LRB Zone UZGent <uzgent@zone-vsoalrb.be>; Serge Meeuws

<serge.meeuws@vsoalrb.be>; Christel Demerlier <christel.demerlier@vsoalrb.be>

CC: Vinck Valerie <Valerie.Vinck@uzgent.be>; Haeck Chantal <Chantal.Haek@uzgent.be>; Afgevaardigd Bestuurder

<AB@uzgent.be>; Verhaeghe Rik <Rik.Verhaeghe@uzgent.be>; Hoofdarts <hoofdarts@uzgent.be>

Onderwerp: standpunt protocol remediëringsmaatregelen zoals besproken in BOC 08.02.2017.

Geachte

Als bijlage vindt u het verslag van het BOC dd 08.02.2017 met als enige agendapunt remediërende maatregelen met betrekking tot sluiting begroting OB 2017 naar aanleiding van de zware overheidsbesparingen.

Er is ook een 'ontwerp'protocol als bijlage opgenomen

Wij vragen u hierbij uw standpunt betreffende dit protocol door te geven tegen vrijdag 10.03.2017, zodat het protocol in de daaropvolgende week door alle partijen kan worden getekend.

De besprekingen ten gronde van de opgenomen remediëringsmaatregelen zijn reeds gebeurd in voorgaande BOC's waarvan de data zijn opgenomen in het protocol zelf.

Met vriendelijke groeten



Universitair Ziekenhuis Gent

Angelique Rogier

Stafmedewerker Personeelsadministratie
Personeel en Organisatie (P&O) - Personeelsadministratie
De Pintelaan 185 - 9000 Gent

angelique.rogier@uzgent.be
www.uzgent.be

tel +32 (0)9 332 40 90
fax +32 (0)9 332 39 59



BETREFT UZ GENT : PROTOCOL REMEDIËRINGSMAATREGELEN

Het VSOA sluit een protocol van **niet-akkoord** met volgende motivering :

In het protocol van 19/06/2017 werden volgende remedieringsmaatregelen opgenomen :

- Alternatieve tewerkstelling bij moederschapsbescherming
- Vervanging 4 betaalde dagen overmacht die personen kunnen opnemen bij ziekte van een inwonend gezinslid of bij schade aan de eigen woning door brand of natuurramp naar 10 onbetaalde dagen.
- Ziektecontrole
- Scholingsbeding
- Rationalisering ICT-middelen
- Dummycodes vereenvoudigen en optimaliseren
- Gebruik lokalen door derden

VSOA vroeg om verduidelijking: een aantal punten uit het protocol werden afzonderlijk geagendeerd? Was het de bedoeling om ieder punt uit het protocol te onderhandelen? De 3 agendapunten dienden geadviseerd te worden, doch er was geen mogelijkheid om dieper in te gaan op deze punten, deze verder te onderhandelen.

Er werd door VSOA een protocol van niet-akkoord afgesloten omwille van onderstaande redenen:

Voorafgaand

Het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen (B.S. 9 januari 2001, verder 'APKB' benoemd) is van toepassing op de ambtenaren van het federaal bestuur van de Staat, de diensten

van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen, het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, het College van de Franse Gemeenschapscommissie, evenals van de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie.

Het APKB werd opgeheven door artikel 103 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB (B.S. 1 september 2016). Dat artikel luidt:

Het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 juni 2010, wordt opgeheven voor de diensten van de Vlaamse overheid die ressorteren onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Het UZ-Gent ressorteert niet onder het genoemde Vlaams Personeelstatuut. Derhalve blijft dat APKB van toepassing op het (personeel van het) UZ-Gent.

Alternatieve tewerkstelling bij moederschapsbescherming

Artikel 17 van het APKB bepaalt o.a.:

In ieder geval geniet de ambtenaar .

...

2° van het vrouwelijk geslacht, voor de moederschapsbescherming, ten minste de voordelen bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

...

Uit verslag aan de Koning:

Artikelen 16 tot 20

Deze artikelen regelen de administratieve standen van de ambtenaar

In de mate van het mogelijke wordt ook hier uitgegaan van de autonomie van de Gemeenschappen en de Gewesten doch zal het statuut rekening moeten houden met een minimaal gegarandeerde bescherming die als essentieel én gemeenschappelijk wordt beschouwd, met name op het vlak van het jaarlijks verlof, de moederschapsbescherming, ziekte of gebrekkigheid, inzake disponibiteit en inzake arbeidsduur. Dit is de betekenis van het voorgestelde artikel 17.

Artikel 31 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (B.S. 28 november 1998, verder 'verlofbesluit' genoemd) bepaalt.

De ambtenaar die, met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de

organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector is vrijgesteld van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 42 van de arbeidswet legt het UZ-Gent volgende verplichtingen op:

§ 1. Wanneer er met toepassing van artikel 41 een risico is vastgesteld, neemt de werkgever, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie één van de volgende maatregelen aangepast aan het geval van de betrokken werkneemster zodat de blootstelling van de werkneemster aan dit risico wordt vermeden :

1° een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de betrokken werkneemster;

2° indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden verlangd, zorgt de werkgever ervoor dat de betrokken werkneemster andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten;

3° indien overplaatsing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenvoudig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

Voor risico's waaraan elke blootstelling moet worden verboden en waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, moet de werkgever één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen onmiddellijk toepassen.

Eén van de in het eerste lid bedoelde maatregelen wordt eveneens toegepast wanneer de werkneemster een gevaar of aandoening aanvoert die met haar toestand verband houdt en aan het verrichten van arbeid kan te wijten zijn, op voorwaarde dat de arbeidsgeneesheer tot wie zij zich richt een risico bedoeld in dit artikel vaststelt.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43bis, moet de werkneemster zodra de periode waarvoor één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden te werk gesteld.

§ 2 De in § 1 bedoelde maatregelen worden voorgesteld door de arbeidsgeneesheer of door een andere geneesheer in de ondernemingen waarin geen beroep op een arbeidsgeneesheer moet worden gedaan. De kosten zijn ten laste van de werkgever.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van de in dit artikel bedoelde maatregelen.

Hij bepaalt tevens de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de werkneemster de verklaring tot ongeschiktheid van de geneesheer kan betwisten.

VSOA Irb kan dus niet akkoord gaan met de inperking die voorgesteld wordt en die tot gevolg heeft dat in de hiervoor vet gemaakte situatie dat vervangingswerk niet mogelijk is betrokkene verplicht wordt om afwezig te blijven door onbetaald verlof te nemen. Dit is in strijd met de geciteerde bepalingen.

Vervanging 4 betaalde dagen overmacht door 10 onbetaalde dagen overmacht

N.a.v. de eerste bespreking van de vergadering van 19 mei 2017 werd volgend standpunt doorgegeven:

Het verlof "overmacht door 10 onbetaalde dagen overmacht" bestaat in het arbeidsrecht onder de naam 'verlof om dwingende reden', nl. aan contractuele personeelsleden toegekend door het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden (B.S. 6 december 1991).

Bijkomend : er is bij de wijziging sprake over 'omstandigheidsverlof'. Het omstandigheidsverlof maakt echter het voorwerp uit van artikel XI 87. van het statuut en het daarin bepaalde verlof heeft niets met ziekte of overmacht te maken. Dus wordt hier door een foute terminologie juridische verwarring en dus rechtsonzekerheid gecreeerd.

Gelet op bovenstaande opmerking en juridische verwarring zijn wij dan ook nog niet in de mogelijkheid om een standpunt te bepalen.

Dit werd opnieuw geagendeerd op 19 juni 2017.

Gelet op het feit dat er geen wijzigingen aangebracht werden aan de voorgestelde tekst en gelet op de juridische verwarring gaven wij hiervoor een ongunstig advies.

Systematische ziektecontrole

§ 2 stelt:

§2. Systematische controlegeneeskunde

Het personeelslid krijgt automatisch controle:

- vanaf elke 2e eendagsziekte in de voorbije 12 maanden voorafgaand aan de huidige ziekteperiode

én

- vanaf elke 3e ziekteperiode in de voorbije 12 maanden voorafgaand aan de huidige ziekteperiode

Deze bepaling is in strijd met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (B.S. 30 mei 2007) die discriminatie op grond van huidige of toekomstige gezondheidstoestand verbiedt.

Immers het is niet omdat men in de loop van de voorbije 12 maanden een tweede eendagsziekte heeft gekend of een derde ziekteperiode voorafgaand aan de huidige ziekteperiode dat men misbruik maakt van het ziekteverlof. De bewijslast ligt in voorkomend geval bij UZ-Gent.

Daarnaast dient opgemerkt dat deze aangelegenheid in overlegcomité behandeld moet worden en wel op grond van volgende redenering:

Artikel 2, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (B.S. 24 december 1974, verder 'wet syndicaal statuut' genoemd) bepaalt o.a.:

Behoudens in de door de Koning bepaalde spoedgevallen en in de andere door Hem bepaalde gevallen, kunnen de bevoegde administratieve overheden niet dan na onderhandeling met de representatieve vakorganisaties in de daartoe opgerichte comités vaststellen.

1° grondregelingen ter zake van .

a) het administratief statuut, met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling;

Het ziekteverlof is dus één van de kwesties die tot de grondregelingen behoort

Artikel 3 van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (B.S., 2 oktober 1985, verder 'grondregelenbesluit' genoemd) stelt:

Als grondregelingen in verband met het administratief statuut worden beschouwd, de regels tot vaststelling van:

...

12° de administratieve standen, de omstandigheden waardoor ze worden bepaald en hun gevolgen op de toestand van de personeelsleden, met inbegrip van de regeling inzake vakantie, verlof of ter beschikkingstelling;

...

Artikel 11, § 1, van de wet syndicaal statuut luidt:

Behoudens in de door de Koning bepaalde spoedgevallen en in de andere door Hem bepaalde gevallen, kunnen de bevoegde administratieve overheden niet dan na overleg met de representatieve vakorganisaties, naargelang van het geval, in de overeenkomstig artikel 10 opgerichte comités of in de door artikel 12bis bedoelde comités vaststellen

1° beslissingen tot vaststelling van de personeelsformatie van de diensten die onder het betrokken overlegcomité ressorteren;

2° de regelingen welke de Koning krachtens artikel 2, § 1, 1°, laatste lid, niet als grondregelingen heeft beschouwd alsook die welke betrekking hebben op de arbeidsduur en op de organisatie van het werk, die eigen zijn aan voormelde diensten

Evenzo moet vooraf overleg worden gepleegd over maatregelen van inwendige orde en over richtlijnen betreffende een van de aangelegenheden bedoeld in het eerste lid, 2°

De overlegcomités brengen een met redenen omkleed advies uit over de voorstellen die hun op grond van deze paragraaf worden voorgelegd.

Volgens dezelfde regelen kunnen bij die comités ook voorstellen aanhangig worden gemaakt, strekkend tot verbetering van de menselijke betrekkingen of tot opvoering van de productiviteit.

De controle op de ziekte van een personeelslid behoort op grond van artikel 2 van de wet syndicaal statuut tot het administratief statuut waarover de Koning de grondregelen kon vastleggen, maar de Koning heeft de controle op de ziekte niet vermeld in artikel 3 van het grondregelenbesluit. Derhalve is deze kwestie op grond van artikel 11, § 1, van de wet syndicaal statuut een overlegmaterie.

Wij begrijpen dan ook niet waarom dit punt wordt geagendeerd op de statutaire commissie want dit is overlegmaterie. Dit maakt tevens deel uit van arbeidsreglement. Dit dossier (én ook dit punt) is momenteel in onderzoek bij de arbeidsauditeur.

Standpunt . niet akkoord

Op de 3 laatste punten van het protocol werd op de statutaire commissie niet nader ingegaan.

- Rationalisering ICT-middelen
- Dummycodes vereenvoudigen en optimaliseren
- Gebruik lokalen door derden

Tijdens de vergadering van het SCXVIII dd. 09/10/17 werd door VSOA de vraag gesteld om een protocol op te maken voor ieder punt afzonderlijk.

Deze vraag werd reeds meerdere keren gesteld in de Statutaire Commissie, doch bleef tot op heden onbeantwoord.