



SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 95.244

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE
ONDERHANDELINGEN VAN 26 MEI 1998 DIE GEVOERD WERDEN IN
HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS
GEWEST

over

het voorstel van de raad van Bestuur van de VRT over de aanpassingen van het
administratief personeelsstatuut VRT

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Luc Van den Brande, minister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid, Europese Aangelegenheden, Wetenschap en Technologie, voorzitter ;
2. de heer Luc Van den Bossche, minister vice-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter ;
3. mevr. Wivina Demeester - De Meyer, Vlaams minister van Financiën, Begroting en Gezondheidsbeleid;
4. de heer Eric Van Rompuy, Vlaams minister van Economie, KMO, Landbouw en Media;
5. de heer Bert De Graeve, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de twee representatieve vakorganisaties :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
mevrouw Laurette Muylaert
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de Christelijke Vakbond van Communicatiemiddelen en Cultuur groepeert, vertegenwoordigd door :
de heer Jean- Paul Van der Vurst

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord bereikt over bijgaand voorstel van de raad van Bestuur van de VRT over de aanpassingen van het administratief personeelsstatuut VRT mits rekening wordt gehouden met het volgende.

Bijgaande tekst maakt integraal deel uit van dit protocol.

1. De afvaardigingen van de twee vakbonden stellen dat de invoering van noties uit de functieclassificatie alleen te maken heeft met de zorg om zo spoedig mogelijk over een toepasbaar beoordelings- en tuchtprocedure te beschikken waarin rekening wordt gehouden met de realiteit van de HR-evolutie, o.m. via het functieclassificatiesysteem.
2. De afvaardiging van de overheid en de afvaardigingen van de twee vakbonden gaan akkoord om de huidige tuchtprocedure niet fundamenteel te wijzigen. Bij de algemene doorlichting van het administratief statuut zal de huidige tuchtprocedure grondig onderzocht worden en zo nodig aangepast worden, inzonderheid de procedure bedoeld in artikel 49.

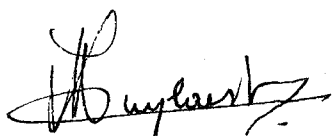
Brussel, 02-09-1998

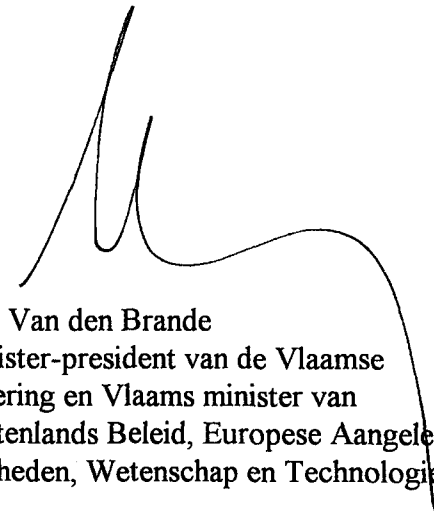
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGA-
NISATIES :

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der Open-
bare Diensten :

De Voorzitter,


L. MUYCAENT.

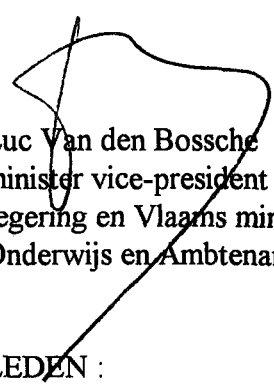

Luc Van den Brande
minister-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van
Buitenlands Beleid, Europese Aangele-
genheden, Wetenschap en Technologie

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten

DE ONDERVOORZITTER,




J.P. Van der Nurst



Luc Van den Bossche
minister vice-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van
Onderwijs en Ambtenarenzaken

LEDEN :



Wivina Demeester - De Meyer
Vlaams minister van Financiën,
Begroting en Gezondheidsbeleid



Eric Van Rompuy
Vlaams minister van Economie, KMO,
Landbouw en Media

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. De Graeve', with a long horizontal flourish extending to the right.

Bert De Graeve
gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse
Radio- en Televisieomroep

HOOFDSTUK I : ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.- Dit statuut is van toepassing op de personeelsleden die vastbenoemd zijn in de betrekkingen van de personeelsformatie van de VRT.

Behoudens andersluidende bepalingen is het eveneens toepasselijk op de personeelsleden die tot de stage zijn toegelaten.

Art. 2.- § 1. De graden waarvan de personeelsleden titularis kunnen zijn, de indeling van die graden per niveau en rang alsmede de aanduiding of die graden bij wege van aanwerving, bij wege van bevordering dan wel bij wege van bevordering volgens het procédé van de vlakke loopbaan toegankelijk zijn, worden opgesomd in de bij dit statuut gevoegde tabel.

§ 2. De niveaus van de graden waarvan de personeelsleden titularis kunnen zijn, worden genummerd 1, 2, 3 en 4 ; het cijfer 1 wordt toegekend aan het hoogste niveau.

§ 3. Elke rang wordt aangeduid met een getal van twee cijfers. Het linkercijfer geeft het niveau aan, het rechter situeert de rang in zijn niveau.

In elk niveau worden de rangen genummerd volgens hun plaats in de hiërarchie, waarbij de hoogste rang het hoogste getal toegevoegd krijgt.

§ 4. De functies die de personeelsleden kunnen uitoefenen worden ingedeeld in klassen op basis van de verantwoordelijkheid verbonden aan de respectieve functies. De aanpassing van de functieclassificatie gebeurt volgens de daartoe geëigende procedure en wordt niet beschouwd als een aanpassing van het administratief statuut.

Art. 3.- De personeelsleden worden benoemd en ontslagen door de *Gedelegeerd Bestuurder*.

HOOFDSTUK II : AANWERVING EN LOOPBAAN

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Art. 4.- Niemand kan de hoedanigheid van personeelslid verkrijgen indien hij niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1. De nationaliteit hebben van een lidstaat van de Europese Unie ;
2. De burgerlijke en politieke rechten genieten ;
3. Aan de dienstplichtwetten voldoen.

Art. 5.- Alleen de kandidaten die aan de volgende voorwaarden voldoen, kunnen worden benoemd tot personeelslid :

1. van onberispelijk gedrag zijn ;
2. de voor de toe te wijzen functie vereiste medische geschiktheid bezitten. De geschiktheidsvereisten worden vastgesteld door de *Gedelegeerd Bestuurder* en gecontroleerd door een door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangesteld geneesheer. De wijze waarop beroep kan worden uitgeoefend tegen een ongeschiktheidsverklaring is vastgesteld in bijlage 1 bij dit statuut ;
3. aangeworven zijn overeenkomstig de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk.

Afdeling 2 : Aanwerving

Art. 6.- § 1. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 10 en 12 gebeurt de aanwerving bij wege van examen, afgelegd voor een examencommissie na openbare oproep tot de kandidaten.

§ 2. Om tot een examen te worden toegelaten, dienen uiterlijk op de laatste dag van de inschrijvingstermijn volgende voorwaarden te zijn vervuld :

1. de bij artikel 4 bepaalde voorwaarden ;
2. houder zijn van het diploma of getuigschrift en de beroepservaring bewijzen die door de *Gedelegeerd Bestuurder* voor de desbetreffende graad en desgevallend specialiteit bij wege van algemene maatregel zijn vastgelegd ;

Personeelsleden die contractueel in dienst zijn getreden op het ogenblik dat zij voldeden aan de toelatingsvoorwaarden inzake leeftijd en daarna zonder onderbreking in dienst zijn gebleven, worden, voor zover zij voldoen aan de andere voorwaarden, tot de examens toegelaten, zelfs indien zij inmiddels de leeftijdsgrens hebben overschreden.

Art. 7.- § 1. Onverminderd de bepalingen van artikel 12 gebeurt elke recrutering door middel van een vergelijkend examen waarbij de geslaagden worden gerangschikt volgens de behaalde punten.

§ 2. Wanneer de toepassing van de cultuurpactwetgeving dit vereist wordt, in afwijking van de bepalingen van § 1 van dit artikel, voor graden van niveau 1 bij gemotiveerde beslissing een bekwaamheidsexamen uitgeschreven, waarbij geen rangschikking van de geslaagden wordt opgesteld.

§ 3. Onverminderd de bepalingen van artikel 10 § 2 bepaalt de *Gedelegeerd Bestuurder* de geldigheidsduur van elke reserve, te rekenen vanaf de datum van de goedkeuring van het betrokken verslag door de *Gedelegeerd Bestuurder*.

§ 4. De *Gedelegeerd Bestuurder* kan bij gemotiveerde beslissing de geldigheidsduur van een reserve verlengen met termijnen van telkens 1 jaar.

§ 5. De *Gedelegeerd Bestuurder* bepaalt de regels voor de organisatie van de examens, keurt de examenprogramma's goed en stelt de voorzitter van de examencommissies aan.

§ 6. De oproep tot de kandidaten wordt minstens gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en aangeplakt op de borden.

Art. 8.- § 1. De kandidaten die geslaagd zijn voor een vergelijkend examen worden tot de stage toegelaten in de volgorde van hun rangschikking in de reserve.

§ 2. De kandidaten die binnen 15 kalenderdagen niet antwoorden op de aangetekende oproepingsbrief of die zich zonder geldige reden niet aanmelden op de vastgestelde datum, worden uit de reserve geschrapt.

De kandidaten die zich in een geval van wettelijke verhindering bevinden, worden voorwaardelijk tot de stage toegelaten. Zij worden effectief tot de stage toegelaten bij hun indienstneming, nadat aan de wettelijke verhindering een einde is gekomen.

De kandidaten die zich niet in een geval van wettelijke verhindering bevinden en de aangeboden betrekking niet wensen te aanvaarden, kunnen vragen niet uit de reserve te worden geschrapt maar gedeclasseerd te worden.

De gedeclasseerde kandidaten worden onderaan de reserve ingeschreven in dezelfde onderlinge volgorde als ze in de oorspron-

kelijke reserve stonden. Hun aanspraken vervallen wanneer de geldigheidsduur van de reserve verloopt. De reserve wordt daarenboven als vervallen beschouwd wanneer ze nog alleen bestaat uit gedeclasseerde kandidaten die de op dat ogenblik aangeboden betrekking weigeren.

§ 3. Worden beschouwd als gevallen van wettelijke verhindering :

- a. het vervullen van een wettelijke opzeggingstermijn ;
- b. de verplichting in functie te blijven in een andere openbare betrekking ;
- c. het vervullen van de militaire dienst of de vervangende dienst ;
- d. het verrichten van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut bij toepassing van het statuut van de gewetensbezwaarden.

Art. 9.- § 1. Onverminderd de bepalingen van § 4 a wordt elke benoeming in een aanwervingsgraad voorafgegaan door een stage.

§ 2. De toelating tot de stage gebeurt volgens onderstaande procedure :

- a. de *Gedelegeerd Bestuurder* formuleert het voornemen tot toelating tot de stage ;
- b. het geformuleerde voornemen wordt ter kennis van het personeel gebracht door aanplakking op de borden. Binnen acht kalenderdagen na de aanplakking kunnen belanghebbenden hetzij rechtstreeks, hetzij door bemiddeling van een erkende vakvereniging bezwaarschriften tegen het voornemen indienen ;
- c. de *Gedelegeerd Bestuurder* onderzoekt de ontvankelijkheid en de gegrondheid van de bezwaarschriften en beslist over de toelating tot de stage. De belanghebbenden die een bezwaarschrift hebben ingediend, worden ingelicht over de beslissing ter zake en over de motieven die aan deze beslissing ten grondslag liggen.

§ 3. Onverminderd de bepalingen van § 4, wordt de duur van de stage vastgesteld op twee jaar.

§ 4. De *Gedelegeerd Bestuurder* kan, rekening houdend met de functies die de kandidaat reeds bij de VRT heeft vervuld en waarvoor hij in een aanwervingsexamen is geslaagd, en die in hun totaliteit ten minste twee jaar omvatten, bepalen dat geen aanvullende stage meer zal worden opgelegd.

Indien de totale duur van de in het eerste lid bedoelde diensten geen twee jaar omvat, kan de *Gedelegeerd Bestuurder* beslissen de duur van de nog te vervullen stage evenredig in te korten zonder

dat zij, de in het eerste lid bedoelde diensten inbegrepen, in totaal minder dan twee jaar bedraagt.

§ 5. Om de duur van de verrichte stage te berekenen, worden alle periodes waarin de stagiair in actieve dienst is, in aanmerking genomen.

Worden evenwel niet in aanmerking genomen de afwezigheden die zich voordoen nadat de stagiair reeds vijftien werkdagen in één of verschillende keren afwezig is geweest, zelfs indien hij gedurende deze afwezigheden in actieve dienst is gebleven.

Komen voor de berekening van deze dagen afwezigheid niet in aanmerking het jaarlijkse vakantieverlof, het syndicaal verlof en het omstandigheidsverlof bedoeld bij artikel 86.

§ 6. Onverminderd de bepalingen van § 4, wordt tijdens de stageperiode om de zes maanden door de bevoegde hiërarchische meerderen een tussentijds verslag opgesteld.

Deze verslagen worden, na door het personeelslid "voor kennisname" te zijn getekend en samen met zijn eventuele opmerkingen bij het stagedossier gevoegd.

§ 7. Tijdens de laatste maand van de stage brengen de bevoegde hiërarchische meerderen hun beoordeling uit in een met redenen omkleed verslag.

Het verslag wordt, na door het personeelslid "voor kennisname" te zijn getekend, desgevallend samen met zijn opmerkingen en de tussentijdse verslagen, langs hiërarchische weg overgelegd aan de *Gedelegeerd Bestuurder* die :

- a. de betrokkene benoemt ;
- b. ofwel, naargelang van het geval, de betrokkene ontslaat of hem opnieuw in zijn vroegere graad plaatst die hij bekleedde voor hij tot de stage werd toegelaten.

De beslissing tot benoeming wordt ter kennis van het personeel gebracht door aanplakking op de borden.

§ 8. Wanneer op om het even welk ogenblik van de stage duidelijk blijkt dat de betrokkene niet voldoet aan de vereisten van de dienst, maken de bevoegde hiërarchische meerderen hierover onmiddellijk een met redenen omkleed verslag op.

Dit verslag wordt, na te zijn geïnviseerd door het personeelslid, desgevallend samen met zijn opmerkingen en met de eventuele reeds opgemaakte tussentijdse verslagen, overgelegd aan de *Gedelegeerd Bestuurder* die kan beslissen of aan de stage al dan niet een einde moet worden gemaakt. In bevestigend geval wordt de betrokkene ontslagen of opnieuw in de graad geplaatst die hij bekleedde voor hij tot de stage werd toegelaten.

§ 9. In geval het personeelslid de beoordeling van zijn stage betwist, kan het binnen 15 kalenderdagen volgend op de visering

van het stageverslag vragen te verschijnen voor de stage-commissie.

De samenstelling van die commissie en de te volgen procedure zijn als bijlage 2 bij dit statuut gevoegd.

Art. 10.- § 1. De Raad van Bestuur stelt de lijst vast van de aanwervingsgraden die uitsluitend worden begeven bij wege van een vergelijkend examen onder het reeds in dienst zijnde personeel dat negen jaar anciënniteit heeft in de functies die ter zake door de Raad van Bestuur werden aangeduid.

§ 2. De geldigheidsduur van de reserve is onbeperkt.

§ 3. De kandidaat die de hem aangeboden betrekking weigert te aanvaarden, wordt voorbijgegaan door de volgende in de rangschikking.

De betrokkene wordt uit de reserve geschrapt wanneer hij een betrekking weigert en die weigering tot gevolg heeft dat de reserve van een nieuw examen moet worden aangesproken.

Art. 11.- § 1. De personeelsleden die de in § 2 van dit artikel vastgestelde niveau-anciënniteit bereiken mogen, met vrijstelling van de leeftijdsvoorwaarde en de voorwaarde inzake diploma of studiegetuigschrift, deelnemen aan de aanwervingsexamens met openbare oproep voor een graad van hetzelfde niveau of van het onmiddellijk hoger niveau.

Geen vrijstelling van diploma wordt verleend voor de graden die overeenstemmen met wettelijk beschermde titels en de graden waarvoor de Raad van Bestuur, rekening houdend met de aard van de functie, het bezit van specifieke diploma's heeft opgelegd.

§ 2. Wat de toelating tot de in § 1 bepaalde aanwervingsgraden van het onmiddellijk hoger niveau betreft wordt, onverminderd de bepalingen van artikel 10, de in § 1 voorziene vrijstelling toegekend :

- a. voor de toegang tot een graad van rang 10 : aan de personeelsleden met ten minste vier jaar niveau-anciënniteit in niveau 2 ;
- b. voor de toegang tot een recruiteringsgraad van de rangen 23 en hoger van niveau 2 : aan de personeelsleden met tenminste drie jaar niveau-anciënniteit in niveau 2 ;
- c. voor de toegang tot een graad van de rangen 20 en 21 : aan de personeelsleden met ten minste drie jaar niveau-anciënniteit in niveau 3 ;
- d. voor de toegang tot een graad van rang 30 : aan de personeelsleden met ten minste twee jaar niveau-anciënniteit in niveau 4.

§ 3. De personeelsleden die aan de aanwervingsexamens deelnemen met toepassing van de bepalingen van dit artikel, komen in mededinging met de kandidaten buitenstaanders.

Behoudens gemotiveerde andersluidende beslissing van de *Gedelegeerd Bestuurder* worden voor elk vergelijkend aanwervingsexamen twee reserves samengesteld.

De eerste reserve omvat de bij § 1 van dit artikel bedoelde vastbenoemde personeelsleden die voor het examen geslaagd zijn.

De tweede reserve omvat de andere geslaagden.

Binnen elke reserve worden de geslaagden gerangschikt in de orde van de door hen behaalde punten.

De volgorde van de indienstneming wordt bepaald door beurtelings voorrang te verlenen eerst aan een geslaagde van de eerste reserve en vervolgens aan een geslaagde van de tweede reserve.

Ongeacht de plaats die hij in de rangschikking bekleedt, geeft een kandidaat die tot de tweede reserve behoort zijn voorrang op ten gunste van de kandidaten van de eerste reserve die ten minste evenveel punten behaalden in het vergelijkend examen hoewel zij in hun reserve minder gunstig gerangschikt zijn dan de eerstgenoemde.

Indien één of meer kandidaten van de eerste reserve het voordeel van de bij het vorige lid bedoelde voorrang hebben genoten, worden daarna de aldus voorbijgegangene kandidaten van de tweede reserve in dienst genomen voor zover deze laatsten meer punten hebben behaald dan de volgende kandidaat van de eerste reserve.

Art. 12. - Pro memorie.

Afdeling 3 : Benoemingen in bevorderingsgraden

Art. 13. - § 1. Wanneer een betrekking in een bevorderingsgraad definitief openstaat, kan de *Gedelegeerd Bestuurder* beslissen die betrekking vacant te verklaren en de bevorderingsprocedure in te zetten.

§ 2. De gemotiveerde beslissing van de *Gedelegeerd Bestuurder* wordt als oproep tot de gegadigden ter kennis van het personeel gebracht door aanplakking op de borden.
Van deze formaliteit kan worden afgezien voor de bevorderingsgraden in de niveaus lager dan niveau 1 waarbij ervan wordt uitgegaan dat alle personeelsleden die aan de toegangsvoorwaarden voldoen, kandidaat zijn voor de bevordering.

Art. 14.- § 1. Elke bevordering gebeurt naar keuze van de *Gedelegeerd Bestuurder* na vergelijking van de kandidaturen. Die keuze steunt op de geschiktheid tot het uitoefenen van de functie, de verdiensten en de anciënniteit.

§ 2. Onverminderd de toepassing van artikel 16, wordt, behoudens contra-indicatie in het dossier, voor de benoeming in bevorderingsgraden van de niveaus lager dan niveau 1, de anciënniteit als indicatief criterium genomen.

Art. 15.- Elke benoeming in een bevorderingsgraad gebeurt volgens de onderstaande procedure :

- a. De hiërarchische meerderen van de kandidaten stellen een rapport op ten behoeve van de *Gedelegeerd Bestuurder*.
- b. De *Gedelegeerd Bestuurder* vergelijkt de kandidaturen en formuleert het voornemen tot benoeming.
- c. Het geformuleerde voornemen wordt ter kennis gebracht van het personeel door aanplakking op de borden. Gedurende een periode van vijftien kalenderdagen vanaf de aanplakking kunnen de belanghebbende personeelsleden hetzij rechtstreeks hetzij door bemiddeling van een erkende vakvereniging, tegen het voornemen bezwaarschriften indienen. Met het oog op een eventueel bezwaarschrift kan tijdens voormelde periode elk belanghebbend personeelslid inzage nemen van het benoemingsdossier.
- d. De *Gedelegeerd Bestuurder* onderzoekt de ontvankelijkheid en de gegrondheid van de bezwaarschriften en beslist over de benoeming.
- e. De eindbeslissing van de *Gedelegeerd Bestuurder* wordt ter kennis gebracht van het personeel door aanplakking op de borden.

De personeelsleden die een bezwaarschrift hebben ingediend, worden ingelicht over de beslissing ter zake en over de motieven die aan deze beslissing ten grondslag liggen.

Art. 16.- De Raad van Bestuur bepaalt bij algemene maatregel de toegangsvoorwaarden voor de bevorderingsgraden. Er wordt steeds een proefperiode van twee jaar opgelegd. Benevens het vaststellen van de voorwaarden met betrekking tot de vereiste graad wordt ook beslist :

- a. of aanvullende en bijzondere voorwaarden inzake beroepskwalificatie, graad of specialiteit die door de aard van het uit te oefenen ambt verantwoord zijn, moeten worden vastgesteld ;
- b. of de bevordering afhankelijk moet worden gemaakt van het slagen voor een examen waarvan hij de modaliteiten bepaalt.

Afdeling 4 : Bevordering volgens het procédé van de vlakke loopbaan

Art. 17.- § 1. De graden waaraan een vlakke loopbaan is verbonden, worden opgenomen in de bij dit statuut gevoegde tabel. Die tabel vermeldt tevens de graden waaruit elke vlakke loopbaan bestaat en de anciënniteitsvereiste om in de hogere graad te worden benoemd.

§ 2. Niemand kan bevorderd worden in een graad behorend tot een vlakke loopbaan indien hij niet benoemd is in de lagere graad die tot die vlakke loopbaan behoort en niet voldoet aan de vastgestelde anciënniteitsvereisten.

§ 3. Het personeelslid dat benoemd is in een graad behorend tot een vlakke loopbaan, kan niet worden benoemd in een andere graad dan die behorend tot die vlakke loopbaan.

Deze bepaling geldt niet voor de bevorderingsgraden in niveau 1 welke toegankelijk zijn voor alle personeelsleden die in een graad van niveau 1 benoemd zijn noch voor recruteringsgraden waarvan de toekenning afhangt van het geslaagd zijn voor een examen.

Zij geldt evenmin voor het personeelslid dat benoemd is in de hoogste van de tot zijn vlakke loopbaan behorende graden.

§ 4. De bevordering binnen een vlakke loopbaan in niveau 1 wordt verleend door de *Gedelegeerd Bestuurder* nadat een beoordelingscommissie advies heeft uitgebracht.

De bevordering binnen een vlakke loopbaan in de niveaus 2, 3 en 4 kan, indien er negatieve elementen aanwezig zijn in het dossier, slechts verleend worden op voorstel van de *Gedelegeerd Bestuurder* nadat een beoordelingscommissie advies heeft uitgebracht.

De beoordelingscommissie wordt samengesteld door de *Gedelegeerd Bestuurder* en wordt voorgezeten door een algemeen directeur.

Zij neemt kennis van het advies van de hiërarchische meerderen van het betrokken personeelslid ; dat advies moet vooraf zijn voorgelegd aan de betrokkene die er zijn eventuele opmerkingen kan aan toevoegen.

Het personeelslid wordt, op zijn verzoek, gehoord door de beoordelingscommissie. Ook de betrokken hiërarchie wordt in dat geval, zo zij dit wenst, gehoord.

Indien de, op basis van het door de commissie uitgebrachte advies genomen, beslissing ongunstig is, kan het betrokken personeelslid nadat er minimum één jaar is verlopen om een nieuw advies verzoeken.

De eventuele bevordering op basis van het nieuwe advies heeft geen terugwerkende kracht.

Afdeling 5 : Bekendmaking

Art. 18.- Elke in dit statuut voorgeschreven aanplakking op de borden kan worden aangevuld met om het even welk ander door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangewezen middel tot bekendmaking.

Afdeling 6 : Anciënniteit

Art. 19.- § 1. Voor de toepassing van de bepalingen die uitgaan van de anciënniteit, wordt onder de personeelsleden wier anciënniteit moet worden vergeleken, de voorrang als volgt bepaald :

- a. het personeelslid met de grootste graadanciënniteit ;
- b. bij gelijke graadanciënniteit, het personeelslid met de grootste anciënniteit in het niveau ;
- c. bij gelijke niveau-anciënniteit, het personeelslid met de grootste statutaire dienstanciënniteit ;
- d. bij gelijke statutaire dienstanciënniteit, het personeelslid dat in zijn huidige graad of in de aanwervingsgraad die toegang verleent tot zijn huidige graad benoemd werd op grond van het aanwervingsexamen waarvan het verslag het langst geleden werd goedgekeurd ;
- e. bij benoeming op grond van hetzelfde examen of van examens waarvan het verslag op dezelfde datum werd goedgekeurd, het oudste personeelslid.

§ 2. Voor de berekening van de graadanciënniteit, niveau-anciënniteit en statutaire dienstanciënniteit komen enkel in aanmerking de werkelijke diensten met volledige prestaties die het personeelslid zonder vrijwillige onderbreking heeft verricht bij de VRT of bij instellingen waarvan de VRT de verplichtingen heeft overgenomen.

§ 3. a. Voor de graadanciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid benoemd is in een graad die door de toe te passen bepalingen in aanmerking wordt genomen of vanaf de datum waarop het personeelslid voor latere bevordering is gerangschikt ingevolge uitdrukkelijke terugwerking van zijn benoeming in dergelijke graad.

Voor de graadanciënniteit worden eveneens in aanmerking genomen, de contractuele diensten die door het personeelslid in een

bepaalde functie werden gepresteerd vóór de statutaire aanwerving in die graad maar na het slagen in het aanwervingsexamen van die graad.

Gaat het daarbij om een vergelijkend examen, dan kan de benoeming nooit verder terugwerken dan de datum van de benoeming van de kandidaat die vóór de belanghebbende in de reserve gerangschikt stond.

b. Voor de niveau-anciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid is benoemd in een graad van het bewuste niveau, of vanaf de datum waarop het personeelslid voor latere bevordering is gerangschikt ingevolge uitdrukkelijke terugwerking van zijn benoeming in een dergelijke graad.

c. Voor de statutaire dienstanciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid voor het eerst werd benoemd, of vanaf de datum waarop het personeelslid ingevolge een beslissing met uitdrukkelijk terugwerkend kracht voor zijn eerste benoeming is gerangschikt.

§ 4. De diensten van het personeelslid worden als werkelijke diensten beschouwd zolang het personeelslid zich in een administratieve toestand bevindt die hem krachtens de bepalingen van dit statuut recht geeft op zijn activiteitswedde, of bij ontstentenis daarvan, op het behoud van zijn rechten op weddeverhoging.

§ 5. De stagedoende personeelsleden nemen bij hun vaste benoeming rang in op de datum van hun toelating tot de stage.

§ 6. De graadanciënniteit, de niveau-anciënniteit en de statutaire dienstanciënniteit stemmen overeen met de som van de gehele kalendermaanden die vervat zijn in de diensten die voor de berekening ervan in aanmerking komen.

Afdeling 7 : Uitoefening van hogere functies

Art. 20.- De uitoefening van een bepaalde vacante of voorlopig door de titularis niet waargenomen betrekking, wordt door de *Gedelegeerd Bestuurder* toevertrouwd aan het personeelslid met een lagere graad dat het meest geschikt wordt bevonden om in de onmiddellijke behoeften van de dienst te voorzien of aan het personeelslid wiens aanstelling het minste bezwaar voor de goede gang van de dienst met zich brengt of aan het personeelslid dat de door dit statuut vereiste voorwaarden vervult om in die functie te worden benoemd.

Het feit alleen dat een betrekking openstaat of onbezet is, kan geen voldoende reden zijn om die betrekking voorlopig te bezetten.

Voor de interimaten met een duur van meer dan zes maanden stelt de *Gedelegeerd Bestuurder* in de mate van het mogelijke een personeelslid aan dat de door dit *statuut* vereiste voorwaarden vervult om in de hogere graad te worden benoemd.

Art. 21.- § 1. Wordt het personeelslid benoemd in/of bevorderd tot een graad die overeenstemt met het hoger ambt waarin het zonder onderbreking het interimaat heeft uitgeoefend, dan worden deze ad interim gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de graadanciënniteit, zonder evenwel te kunnen teruggaan tot voor de datum waarop de betrokkene alle door dit *statuut* vereiste voorwaarden vervulde om in die graad te worden benoemd.

§ 2. De regeling waarvan sprake in § 1 van dit artikel is ook toepasselijk op de interimaten verleend in een recruteringsgraad die alleen toegankelijk is voor de geslaagden van een examen waartoe alleen vastbenoemde personeelsleden van het lagere niveau worden toegelaten.

Gaat het daarbij om een vergelijkend examen, dan kan de benoeming nooit verder terugwerken dan de datum van de benoeming van de kandidaat die vóór de belanghebbende in de reserve gerangschikt stond.

§ 3. Het feit dat een interimaat waargenomen werd of wordt, verleent geen enkele voorrang voor het definitief begeven van de betrekking.

Afdeling 7bis : Statutair mandaat

Art. 21bis.- Een mandaat wordt toegekend aan een personeelslid aan wie een extra-verantwoordelijkheid wordt toevertrouwd dermate dat de functie die het personeelslid uitoefent niet meer overeenstemt met een in de personeelsformatie voorkomende betrekking van een bepaalde graad die voorzien is in de tabel van de hiërarchie der graden.

Een mandaat is hoe dan ook tijdelijk. Het wordt toegekend ofwel voor de uitvoering van een project dat dan afloopt bij de beëindiging van het project ofwel voor een hernieuwbare periode van minstens 6 maanden.

De *Gedelegeerd Bestuurder* bepaalt de functies of de extra-verantwoordelijkheden waarvoor mandaten worden toegekend.

Het mandaat wordt toegekend door de *Gedelegeerd Bestuurder*, na een selectie waarbij de bekwaamheden worden getoetst van de kandidaten om het mandaat uit te oefenen.

Art. 21ter.- Het personeelslid dat een mandaat kreeg toegewezen ontvangt voor de duur van het mandaat een toelage bovenop de wedde die hij geniet in zijn graad. Deze toelage bevat een looncomponent en eventueel een vergoeding voor kosten eigen aan de werkgever. Het bedrag van deze toelage wordt bepaald door de *Gedelegeerd Bestuurder*. De looncomponent ervan staat in verhouding tot de extra-verantwoordelijkheid die gewogen wordt volgens de vooraf meegedeelde criteria.

Art. 21quater.- Voor de duur van het mandaat en naar zijn keuze treedt het personeelslid toe tot de groepsverzekering die door de VRT voor zijn contractuele personeelsleden wordt gesloten ofwel ontvangt het een premie die gelijk is aan de patronale bijdrage in de groepsverzekering.

Art. 21quinquies.- Indien tijdens de uitoefening van het mandaat de inhoud of de verantwoordelijkheid die bij het mandaat hoort wijzigt, wordt het personeelslid een nieuw mandaat toegekend onder de voorwaarden bepaald in deze afdeling.

Art. 21sexies.- Het mandaat neemt een einde naargelang van het geval ofwel na afloop van het project waarvoor het werd toegekend, ofwel na afloop van de termijn waarvoor het werd toegekend.

Het kan op verzoek van het personeelslid vervroegd worden beëindigd. Het kan ook vervroegd worden beëindigd door een beslissing van de *Gedelegeerd Bestuurder*, zo deze besloten heeft dat er geen nood meer is aan het project c.q. de functie of de

extra-verantwoordelijkheid waarvoor het mandaat werd toegekend of zo deze van oordeel is dat het mandaat onvoldoende wordt uitgeoefend. In die laatste gevallen staat er tegen deze beslissing een beroep open bij de Kamer van Beroep bedoeld in artikel 43 van het personeelsstatuut.

Het personeelslid ontvangt gedurende een periode van zes maanden gedurende dewelke hij geen enkel mandaat meer uitoefent, de toelage die hij gedurende zijn laatste mandaat genoot, behalve zo het mandaat op het verzoek van het personeelslid zelf werd beëindigd.

Afdeling 8 : Auteursrechten en aanverwante rechten (*)

Art. 22.- De VRT verwerft alle exploitatierechten, geen uitgezonderd, en zonder enige beperking in tijd of in ruimte, op de diensten of werken die zijn personeelsleden in het kader van hun functies hebben geleverd, zonder daarvoor enige bijkomende vergoeding verschuldigd te zijn.

(*) Tekst aan te passen aan de nieuwe auteurswet.

HOOFDSTUK III : VERPLICHTINGEN VAN DE PERSONEELSLEDEN

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Art. 23.- De personeelsleden moeten in alles de belangen van de VRT behartigen.

Zij zijn ertoe gehouden de wetskrachtige bepalingen en de reglementen te respecteren.

Zij vervullen op een professionele wijze hun taak. Zij moeten ook in hun privé-leven alles vermijden wat de belangen van de VRT kan schaden. Het is hen verboden zich op het VRT-domein bezig te houden met politieke activiteiten.

Afdeling 2 : Dienstbetrekkingen en hiërarchisch gezag

Art. 24.- Het is de personeelsleden verboden, zelfs buiten hun ambt doch ter oorzake ervan, rechtstreeks of bij tussenpersoon, giften, beloningen of enig voordeel te vragen, te eisen of aan te nemen.

Art. 25.- Het is de personeelsleden verboden :

- 1°) aan derden gegevens mede te delen die hun bekend zijn in de uitoefening van hun functie en die uiteraard of krachtens voorschriften van hiërarchische meerderen geheim zijn ;
- 2°) aan buitenstaanders programmaconcepten, programma's of elementen daarvan te bezorgen behalve met de vereiste toestemming ;
- 3°) informatie over de VRT te verstrekken of te laten verstrekken die schadelijk kan zijn voor de goede werking van de diensten.

Art. 26.- Ieder personeelslid heeft tot plicht elke maatregel van organisatorische aard of iedere werkwijze, die een verbetering in de werking van de diensten tot gevolg kan hebben, voor te stellen.

Hij zal hierover zijn suggestie schriftelijk aan de bevoegde overheid bezorgen en daarvan ook afschrift aan zijn hiërarchische meerderen zenden.

Iedere in aanmerking genomen suggestie zal in het personeelsdossier aangetekend worden.

Art. 27.- De personeelsleden staan in voor de goede werking van de diensten.

Zij moeten optreden tegen misbruiken, nalatigheden of overtredingen van wetten of reglementen die zij bij het uitoefenen van hun functie vaststellen.

Art. 28.- Ieder personeelslid heeft het recht om een onderhoud te verzoeken met zijn hiërarchische meerderen op voorwaarde dit, indien het om dienstangelegenheden gaat, aan zijn onmiddellijke chef(s) mede te delen.

Art. 29.- Elke nota of dienstorder, elk schriftelijk bezwaar of voorstel dat door een personeelslid aan de bevoegde overheid wordt gericht, dient de hiërarchische weg te volgen.

In geval een rechtstreekse notawisseling gewettigd is, dienen de hiërarchische meerderen hiervan afschrift te ontvangen.

Art. 30.- Naast hun aansprakelijkheid tegenover derden zijn de personeelsleden ten aanzien van de VRT persoonlijk aansprakelijk voor de schade die zij hebben berokkend door plichtsverzuim, hetzij opzettelijk, hetzij uit nalatigheid of onvoorzichtigheid.

Onverminderd deze aansprakelijkheid kunnen ook tuchtstraffen opgelegd worden.

Afdeling 3 : Arbeidsduur

Art. 31.- Aard, duur en tijdsregeling van de prestaties van het personeel worden door de Raad van Bestuur vastgesteld in een reglement.

HOOFDSTUK IV : ONVERENIGBAARHEDEN EN CUMULATIES

Art. 32.- Met de hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar elke activiteit die hetzij door hemzelf hetzij via een tussenpersoon wordt verricht en die het vervullen van de ambtsplichten in de weg kan staan en/of de belangen van de VRT schaadt of kan schaden.

Art. 33.- Worden ondermeer als schadelijk beschouwd :

- elke activiteit of elke - al dan niet vergoede - medewerking aan een activiteit die door de VRT als concurrentieel wordt beschouwd
- elke activiteit die het vertrouwen van het publiek in de onpartijdigheid van de VRT kan aantasten
- elke medewerking aan gastprogramma's of uitzendingen door derden voor zover de betrokkene enerzijds bij het publiek bekend is als VRT-personeelslid en anderzijds herkenbaar is in de uitzending
- het uitoefenen van een politiek mandaat door de personeelsleden met een journalistieke functie.

Art. 34.- De uitoefening van een functie bij de VRT is onverenigbaar met :

- het lidmaatschap van het Europees parlement, de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Senaat, een Gemeenschapsraad, een Gewestraad of een Bestendige Deputatie
- een ambt als Federaal Minister, Staatssecretaris, Gemeenschapsminister of Gewestminister.

Art. 35.- Behalve de uitoefening van de opdrachten die inherent zijn aan de functie bij de VRT of die door haar zijn toegewezen, is het elk personeelslid verboden buiten zijn dienst bij de VRT, enige activiteit uit te oefenen tegen enige vergoeding van eender welke aard, zonder daarvoor van de *Gedelegeerd Bestuurder* de voorafgaande toestemming te hebben bekomen.

Art. 36.- Bij de beoordeling van de verenigbaarheid zal de *Gedelegeerd Bestuurder* rekening houden met de graad en/of functie van het personeelslid, met de aard van de uit te oefenen activiteit en met de weerslag daarvan op de bruikbaarheid van het

personeelslid in de VRT als de uitoefening van die activiteit bij het publiek bekend is of raakt.

De *Gedelegeerd Bestuurder* moet zich verzetten :

- tegen de uitoefening van de activiteit indien geen zekerheid bestaat dat de dienst bij de VRT voorrang heeft en zal behouden
- tegen de voortzetting van een activiteit waartegen hij voorheen geen bezwaar heeft gemaakt, indien de omstandigheden gewijzigd zijn of indien de uitoefening van de activiteit een onvoorziene negatieve invloed heeft op de uitoefening van het werk van het personeelslid bij de VRT
- tegen de uitoefening van de activiteit wanneer het personeelslid met ziekteverlof is of zich wegens ziekte of gebrekkigheid in de stand beschikbaarheid bevindt
- tegen de uitoefening van een journalistieke functie bij de geschreven en audiovisuele pers van personeelsleden die een gelijkaardige functie bij de VRT uitoefenen, behoudens wanneer het gaat om wetenschappelijk of cultureel werk.

Art. 37.- § 1. Als de *Gedelegeerd Bestuurder* van mening is dat er een onverenigbaarheid bestaat, dan stelt hij het personeelslid voor de keuze : afzien van de activiteit of ze stopzetten dan wel zijn ambt neerleggen of beschikbaarheid om persoonlijke redenen verkrijgen.

§ 2. Het personeelslid beschikt over een termijn van 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de kennisgeving van de beslissing waarvan sprake in § 1, om daartegen bezwaar aan te tekenen. Het bezwaarschrift bevat de volledige motivering.

Art. 38.- Elke inbreuk op artikel 35 wordt tuchtrechtelijk bestraft.

Tegen het personeelslid dat ondanks de mededeling waarvan sprake in artikel 37 § 1 of ondanks de uitspraak over zijn bezwaar, waarvan sprake in artikel 37 § 2 de activiteit aanvat of voortzet, wordt een tuchtprocedure geopend met de afzetting als overwogen tuchtstraf.

Die tuchtprocedure kan niet handelen over de redenen die de *Gedelegeerd Bestuurder* bracht tot zijn beslissing waarvan sprake in artikel 37.

Art. 39.- Cumulaties die geheel of gedeeltelijk tijdens de diensturen worden uitgeoefend, zijn onderworpen aan een recuperatie van de dienstdtijd voor het gedeelte van de cumulatie dat gedurende de diensturen werd uitgeoefend.

Art. 40.- Telkens als de *Gedelegeerd Bestuurder* er om verzoekt, zullen de personeelsleden op hun eer aangifte doen van de cumulaties die zij uitoefenen of in de loop van het jaar hebben uitgeoefend.

HOOFDSTUK V : BEOORDELINGEN

Art. 41.- De beoordeling is, onverminderd het in artikel 47 bepaalde, jaarlijks verplicht voor ieder personeelslid.

Art. 42.- De beoordeling is gegrond op de feiten en bevindingen omtrent de waarde, de geschiktheid, de prestaties en de verdiensten van het personeelslid.
De feiten en bevindingen die als beoordelingsgrond in aanmerking worden genomen, mogen alleen de ambtsuitoefening of het particuliere leven in verband met het ambt betreffen ; het feitenrelaas moet door de belanghebbende worden getekend "voor kennisneming".

Art. 43.- De voorstellen tot het toekennen van de beoordeling moeten de belanghebbende ter ondertekening "voor kennisneming" worden voorgelegd.

Deze kan binnen vijftien kalenderdagen volgend op de voorlegging van het voorstel vragen te verschijnen voor een kamer van beroep. De samenstelling van die kamer en de te volgen procedure zijn als bijlage 3 bij dit statuut gevoegd.

Het personeelslid wordt op de hoogte gebracht van elke beslissing die met de voorstellen niet mocht overeenstemmen.

Art. 44.- De beoordeling wordt toegekend door de *Gedelegeerd Bestuurder*, volgens de modaliteiten bepaald in bijlage 3 bij dit statuut.

Art. 45.- De personeelsleden krijgen, op grond van de in hun beoordelingsstaat uitgedrukte gegevens, volgende vermelding :

- Uitstekend

Wanneer het personeelslid zich van zijn dienst met buitengewone ijver, toewijding, ondernemingsgeest gekweten heeft of wanneer hij door zijn werk of ideeën ertoe heeft bijgedragen de economie of de werkwijze van de VRT aanzienlijk te verbeteren.

- Goed

Wanneer het personeelslid voldoening heeft geschonken.

- Onvoldoende

Wanneer het personeelslid geen voldoening heeft geschonken of van tekortkomingen heeft blijk gegeven.

Art. 46.- De vermelding "uitstekend" verkort de wachttijd naar de eerstvolgende trap van de vlakke loopbaan met drie maanden. In een wachtperiode naar een trap in de vlakke loopbaan kan de verkorting maximum 6 maand bedragen.

De vermelding "goed" verleent belanghebbende het voordeel de weddeverhogingen te ontvangen zoals die normaal volgens de weddeschalen worden toegekend en laten hem toe een hogere graad te bekleden door bevordering of door om het even welk middel.

Art. 47.- De vermelding "onvoldoende" ontnemt het personeelslid het recht op onverschillig welke bevordering in graad. Telkens wanneer een beoordeling "onvoldoende" wordt voorgesteld moet, zolang deze beoordeling niet door een betere is vervangen, om de vier maanden een tussentijds beoordelingsrapport worden opge- maakt.

Deze tussentijdse rapporten worden, na aan het betrokken perso- neelslid ter ondertekening "voor gezien" te zijn voorgelegd, samen met de eventuele schriftelijke opmerkingen van betrokkene opgenomen in het personeelsdossier.

De vermelding "onvoldoende" heeft tevens voor gevolg dat de eerstvolgende weddeverhoging, zoals die normaal volgens de weddeschalen wordt toegekend, met één jaar wordt verdaagd.

Indien de vermelding "onvoldoende" twee maal na elkaar wordt toegekend, of drie maal wordt toegekend in een periode van vijf jaar, heeft zij de definitieve ambtsneerlegging van het perso- neelslid tot gevolg.

HOOFDSTUK VI : TUCHTSTRAFFEN

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Art. 48.- § 1. De volgende tuchtstraffen kunnen op de personeelsleden worden toegepast :

1. terechtwijzing
2. blaam
3. inhouding van wedde
4. overplaatsing bij tuchtstraf of taakwijziging bij tuchtmaatregel
5. tuchtschorsing met inhouding van wedde
6. terugzetting in graad
7. ontslag met behoud van het recht op uitgesteld pensioen
8. afzetting.

§ 2. Inhouding van wedde wordt toegepast, rekening houdend met de wetgeving op de bescherming van het loon, gedurende ten hoogste drie maanden en zij mag niet meer dan twintig procent van de brutowedde bedragen.

§ 3. Het personeelslid dat bij tuchtstraf werd overgeplaatst of een taakwijziging kreeg opgelegd, kan gedurende de termijn die voor de doorhaling van zijn tuchtstraf in artikel 70 is bepaald, op eigen verzoek geen nieuwe overplaatsing of taakwijziging krijgen.

§ 4. Behoudens toepassing van artikel 79, wordt de tuchtschorsing uitgesproken voor ten hoogste drie maanden.

§ 5. Terugzetting in graad bestaat in de toekenning van een graad van dezelfde rang met een lagere weddeschaal of van een graad van een lagere rang die in hetzelfde of in een lager niveau is ingedeeld.

Terugzetting kan nooit worden opgelegd in een graad lager dan de aanwervingsgraad van het onmiddellijk lager niveau.

In ieder geval moet de graad waarin de terugzetting plaats heeft, voorkomen in de personeelsformatie.

Het personeelslid neemt in de nieuwe graad rang in op de datum waarop de in het eerste lid bedoelde toekenning van een graad uitwerking heeft.

Art. 49.- Onverminderd het bepaalde in art. 49bis, worden de tuchtstraffen door de Gedelegeerd Bestuurder uitgesproken.

Art. 49bis - Procedure voor tuchtstraffen 1, 2 en 3.

§ 1. De terechtwijzing kan worden uitgesproken door een hiërarchische meerdere

- vanaf rang 10 of *klasse 11* voor personeelsleden van de niveaus 3 en 4,
- met ten minste de graad adviseur-dienstchef of gelijkgestelde of ten minste behorende tot *klasse 14* voor personeelsleden van niveau 2,
- met ten minste de graad directeur of behorend tot *klasse 15* voor personeelsleden van de rangen 10, 11 en 12.

§ 2. De blaam kan worden uitgesproken door een hiërarchische meerdere

- met ten minste de graad adviseur-dienstchef of gelijkgestelde of ten minste behorend tot *klasse 14* voor de personeelsleden van de niveaus 3 en 4,
- met ten minste de graad directeur of gelijkgestelde of ten minste behorend tot *klasse 15* voor de personeelsleden van niveau 2.

§ 3. De inhouding van wedde kan worden uitgesproken door de algemeen directeurs voor de personeelsleden van de niveaus 2, 3 en 4 die tot hun divisie behoren en door de *Gedelegeerd Bestuurder* voor de personeelsleden van de rangen 10, 11 en 12.

§ 4. De procedure die de hiërarchische meerderen bij het opleggen van de tuchtstraffen 1, 2 en 3 moeten in acht nemen is vastgesteld in bijlage 4 bij dit statuut.

Art. 50.- Behoudens bij toepassing van artikel 79 kan een tuchtstraf geen uitwerking hebben over een periode vóór de uitspraak.

Art. 51.- § 1. De beslissing waarbij een tuchtstraf wordt opgelegd, wordt schriftelijk geformuleerd en aan het personeelslid meegedeeld.

§ 2. Elke tuchtstraf wordt in het persoonlijk dossier van het personeelslid opgenomen.

Art. 52.- § 1. Elke tuchtprocedure kan slechts uitmonden in één tuchtstraf.

§ 2. Wanneer in de loop van een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste van het personeelslid wordt gelegd, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven zonder dat de lopende procedure onderbroken wordt.

§ 3. Strafvordering schorst de procedure en de tuchtuitspraak.

Ongeacht het resultaat van de strafvordering oordeelt alleen de VRT over de gepastheid een tuchtstraf uit te spreken.

Art. 53.- § 1. De tuchtvordering mag alleen betrekking hebben op feiten die gepleegd werden of feiten waarvan de VRT kennis had binnen een termijn van zes maanden vóór de datum waarop de vordering wordt ingesteld.

§ 2. Ingeval de ten laste gelegde feiten het voorwerp waren van een strafvordering, moet de tuchtvordering ingesteld worden binnen zes maanden na de datum van de kennisgeving van de rechterlijke einduitspraak aan de VRT.

Afdeling 2 : Procedure tot het opleggen van de tuchtstraffen vanaf de 4^e tuchtstraf

Art. 54.- § 1. Het voorstel tot het opleggen van een tuchtstraf wordt schriftelijk meegedeeld aan het betrokken personeelslid. Het vermeldt dat het om een tuchtvoorstel gaat en het geeft een nauwkeurige omschrijving van de feiten die het personeelslid ten laste gelegd worden.

Het vermeldt tevens van welke faciliteiten het personeelslid kan gebruik maken met het oog op zijn verdediging.

§ 2. Het personeelslid beschikt over een termijn van ten minste vijftien kalenderdagen na de kennisgeving om zijn verweer op te stellen t.a.v. de hem ten laste gelegde feiten.

§ 3. Geen tuchtstraf kan worden opgelegd indien het personeelslid niet ondervraagd of gehoord is geweest over alle feiten waarop het voorstel van tuchtstraf berust.

Art. 55.- § 1. Indien een voorstel tot tuchtstraf aan de *Gedelegeerd Bestuurder* wordt voorgelegd, kan het personeelslid vragen om voor de Tuchtraad te verschijnen.

§ 2. Dit verzoek moet worden ingediend binnen een termijn van vijftien kalenderdagen te rekenen vanaf de kennisgeving van het voorstel.

§ 3. De Tuchtraad brengt vóór iedere beslissing van de *Gedelegeerd Bestuurder* een gemotiveerd advies uit.

Het advies dient door de Tuchtraad te worden uitgebracht binnen een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de ontvangst van het verzoek van het personeelslid tot verschijning voor de Tuchtraad.

§ 4. Ongeacht het advies van de Tuchtraad wordt het tuchtdossier voor beslissing aan de *Gedelegeerd Bestuurder* voorgelegd.

§ 5. Het personeelslid kan aan de *Gedelegeerd Bestuurder* een schriftelijke memorie overleggen waarbij de argumenten van de

Tuchtraad weerlegd worden en dit binnen vijftien kalenderdagen na de betekening van het advies van de Tuchtraad.

§ 6. De *Gedelegeerd Bestuurder* kan de voorzitter van de Tuchtraad horen om hem het advies te laten toelichten. In dat geval worden ook het personeelslid en diens verdediging gehoord.

Art. 56.- § 1. De *Gedelegeerd Bestuurder* doet uitspraak na onderzoek van het dossier.

§ 2. Indien de *Gedelegeerd Bestuurder* afwijkt van het advies van de Tuchtraad moet hij de redenen aanduiden waarom hij van dit advies afwijkt.

Afdeling 3 : Tuchtraad

Art. 57.- De Tuchtraad heeft tot taak een gemotiveerd advies uit te brengen over de tuchtzaken die hem worden voorgelegd alsook over de maatregelen tot preventieve schorsing waartegen bij de Tuchtraad beroep wordt ingesteld.

Art. 58.- De Tuchtraad is als volgt samengesteld :

1. Als niet stemgerechtigd voorzitter een magistraat of eremagistraat hiertoe aangeduid door de *Gedelegeerd Bestuurder*
2. Assessoren die voor de helft zijn aangeduid door de *Gedelegeerd Bestuurder* en voor de andere helft door de vakverenigingen.

Elke representatieve vakvereniging duidt één assessor aan.

Art. 59.- Het secretariaat van de Tuchtraad wordt waargenomen door een personeelslid aangeduid door de *Gedelegeerd Bestuurder*.

Art. 60.- Voor de voorzitter, de assessoren en de secretaris wordt een plaatsvervanger aangeduid.

Art. 61.- § 1. Indien een lid als rechter in eigen zaak zou kunnen worden beschouwd, wordt het vervangen.

§ 2. Tot uiterlijk 5 dagen voor de datum van de zitting van de Tuchtraad kan het personeelslid dat gevraagd heeft om voor de Tuchtraad te verschijnen, één lid van de Tuchtraad wraken.

Art. 62.- Indien de samenstelling van de Tuchtraad tijdens het onderzoek van een bepaalde zaak, om welke reden ook, gewijzigd werd, zet de Tuchtraad het onderzoek van die zaak verder met de samenstelling, die hij had op het ogenblik dat hij met het onderzoek begonnen is.

Art. 63.- De Voorzitter stelt de datum van de bijeenkomst van de Tuchtraad vast.

De secretaris verwittigt de verzoeker hiervan.

De opgeroepen leden wonen verplicht de zitting(en) bij. De redenen van een wettige verhindering worden ter kennis gebracht van de secretaris en genoteerd in het verslag dat de samenstelling van de Tuchtraad vermeldt. Die samenstelling dient gedurende het hele onderzoek ongewijzigd te blijven.

Art. 64.- Tussen de bijeenroeping van de Tuchtraad en de zitting moet minstens een termijn van vijftien kalenderdagen gelaten worden om de leden van de Tuchtraad, de verzoeker en/of diens verdediger inzage te laten nemen van het volledig dossier.

Art. 65.- De verzoeker verschijnt persoonlijk voor de Tuchtraad. Hij mag zich naar eigen keuze laten bijstaan door hetzij een personeelslid, hetzij een advocaat, hetzij een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging.

Art. 66.- De Tuchtraad beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid om het onderzoek te leiden.

De Tuchtraad kan het lid van de hiërarchie die het voorstel heeft geformuleerd oproepen om het voorstel van sanctie of de maatregel tot preventieve schorsing toe te lichten. Het betrokken lid van de hiërarchie wordt op zijn verzoek gehoord.

De Tuchtraad kan niet beraadslagen of beslissen indien het onderzoek niet geheel geëindigd is, indien de verzoeker niet de mogelijkheid werd geboden zijn verweermiddelen te doen gelden en indien het dossier niet alle dienende gegevens bevat opdat de Tuchtraad met volle kennis van zaken advies kan geven.

Art. 67.- De Tuchtraad kan niet vergaderen, beraadslagen of beslissen indien de meerderheid der stemgerechtigde assessoren niet aanwezig is.

Wanneer de meerderheid der assessoren niet aanwezig is, wordt een nieuwe vergadering belegd.

Deze vergadering is bevoegd om te beraadslagen en te beslissen ongeacht het aantal aanwezige assessoren.

Art. 68.- De vergaderingen worden gehouden met gesloten deuren.

Art. 69.- Na onderzoek stuurt de Tuchtraad het dossier aan de Gedelegeerd Bestuurder en geeft hem kennis van zijn gemotiveerd advies. Er wordt vermeld met hoeveel stemmen voor en tegen het advies werd verkregen.

Bij het advies kan eventueel een nota van de minderheid worden gevoegd.

Het gemotiveerd advies wordt door toedoen van de secretaris ter kennis gebracht van de verzoeker.

Afdeling 4 : Doorhaling

Art. 70.- § 1. Elke tuchtstraf behalve de afzetting en het ontslag wordt in het persoonlijk dossier van het personeelslid doorgehaald onder de in § 2 bepaalde voorwaarden.

Onverminderd de uitvoering van de straf, heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden inzonderheid bij de appreciatie van de aanspraken op bevordering van het personeelslid, noch bij de toekenning van de beoordeling.

§ 2. De doorhaling van de tuchtstraffen geschiedt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op drie jaar voor de terechtwijzing en de blaam en vijf jaar voor de andere tuchtstraffen.

De termijn loopt vanaf de datum waarop de straf is uitgesproken.

HOOFDSTUK VII : PREVENTIEVE SCHORSING

Art. 71.- De *Gedelegeerd Bestuurder* kan een personeelslid preventief schorsen en het onmiddellijk de toegang tot de gebouwen weigeren :

- 1° in ernstige gevallen, die de werking van de *VRT* of het regelmatig verloop van de uitzendingen in gevaar kunnen brengen ;
- 2° wanneer een ernstige inbreuk of daden van ernstige weerspannigheid worden vastgesteld ;
- 3° wanneer het personeelslid strafrechtelijk wordt vervolgd ;
- 4° wanneer gevreesd wordt dat het personeelslid het onderzoek zou kunnen belemmeren naar bepaalde onregelmatigheden of naar feiten die hem worden ten laste gelegd.

Art. 72.- De beslissing tot preventieve schorsing wordt schriftelijk en met redenen omkleed meegedeeld aan het personeelslid.

Art. 73.- De preventieve schorsing kan maximum voor drie maanden worden uitgesproken. Zij kan telkens voor maximum drie maanden worden verlengd.

Art. 74.- § 1. Wanneer het geschorste personeelslid strafrechtelijk wordt vervolgd of tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstig vergrijp waarbij het op heterdaad is betrapt of waarvoor afdoende aanwijzingen zijn, kan de *Gedelegeerd Bestuurder* hem het recht ontzeggen zijn aanspraken op bevordering en op verhoging in wedde te doen gelden en zijn wedde verminderen.

§ 2. De inhouding mag niet meer dan de helft van de wedde bedragen. Het uitgekeerde bedrag mag nooit lager zijn dan de werkloosheidsuitkering waarop het personeelslid recht zou hebben indien het onder de sociale zekerheid voor werknemers viel.

Art. 75.- Het personeelslid kan de beslissing tot schorsing, elke verlenging van de schorsing, alsook elke met de schorsing gepaard gaande maatregel opgelegd krachtens artikel 74, aanhangig maken bij de Tuchtraad.

Dit dient te gebeuren binnen een termijn van vijftien kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de beslissing tot schorsing, van de verlenging van de schorsing of van de krachtens artikel 74 opgelegde maatregel.

Art. 76.- Het aanhangig maken van de zaak bij de Tuchtraad is niet opschortend.

Art. 77.- § 1. De Tuchtraad brengt binnen de kortst mogelijk termijn een gemotiveerd advies uit over de preventieve schorsing of de verlenging daarvan en legt het advies voor aan de *Gedelegeerd Bestuurder*.

§ 2. In voorkomend geval brengt de Tuchtraad eveneens advies uit over de maatregelen bedoeld in artikel 74 waarbij de bepalingen van § 1 mutatis mutandis van toepassing zijn.

Art. 78.- (geschrapt)

Art. 79.- De beslissing tot preventieve schorsing wordt in het persoonlijk dossier van het personeelslid opgenomen.

Indien het personeelslid een tuchtschorsing wordt opgelegd, kan de *Gedelegeerd Bestuurder* in afwijking van artikel 50 en ongeacht de maximumtermijn vastgesteld in artikel 48 § 4, die schorsing doen terugwerken maximum tot op de dag waarop de preventieve schorsing inging.

Art. 80.- Na afloop van het tuchtonderzoek worden de met toepassing van artikel 74 genomen maatregelen met terugwerkende kracht herroepen, behalve indien het personeelslid wordt afgezet of indien een tuchtschorsing wordt opgelegd met toepassing van artikel 79.

Art. 81.- § 1. Wanneer na de herroeping van de met toepassing van artikel 74 opgelegde maatregelen, wordt aangetoond dat het personeelslid een bevordering zou hebben gekregen indien hem het recht niet was ontzegd om zijn aanspraken op bevordering te laten gelden, kan het die bevordering alleen verkrijgen onder de voorwaarden die daarvoor zijn gesteld.

§ 2. Wordt het personeelslid bevorderd, neemt het rang in op de datum waarop het die benoeming zou hebben verkregen onverminderd echter de gevolgen verbonden aan de hem eventueel opgelegde tuchtstraf.

HOOFDSTUK VIII : VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Art. 82.- § 1. De personeelsleden mogen niet van hun dienst afwezig zijn tenzij hun verlof of vrijstelling werd toegestaan.

§ 2. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, komt het personeelslid dat onwettig afwezig is, van rechtswege op non-activiteit zonder wedde.

§ 3. De deelneming van een personeelslid aan een door een erkende vakvereniging georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft evenwel geen recht op zijn wedde.

§ 4. De ten onrechte betaalde wedde moet terugbetaald worden. Het niet in acht nemen van deze bepaling kan aanleiding geven tot de toepassing van tuchtstraffen.

Afdeling 2 : Jaarlijks vakantieverlof

Art. 83.- § 1. De personeelsleden genieten een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur is vastgesteld op vierentwintig werkdagen.

§ 2. Het jaarlijks vakantieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het wordt toegestaan op vraag van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst. In principe en voor zover het totaal aantal toegekende vakantiedagen toereikend is, heeft elk personeelslid recht op een verlofperiode van vijftien aansluitende kalenderdagen tussen 1 mei en 30 september van elk jaar.

Indien zulks vereist is wegens de aard van collectief uitgevoerd werk, kan het vakantieverlof collectief worden vastgesteld voor een categorie van personeelsleden.

§ 3. Zo het verlof gesplitst wordt, moet het een doorlopende periode van ten minste één week omvatten.

§ 4. Wanneer een personeelslid slechts gedurende een gedeelte van het jaar in dienstactiviteit is of niet dagelijks diensten verstrekt of deeltijdse arbeid presteert of zich in een situatie bevindt tijdens welke hij wel in dienstactiviteit is doch zonder

bezoldiging, wordt het jaarlijks vakantieverlof in evenredige mate verminderd.

De in mindering komende dagen worden afgerond naar de lagere eenheid of naar de halve eenheid al naargelang de uitkomst van de berekening een decimaal te zien geeft die kleiner is dan 5 dan wel gelijk is of groter is dan 5.

Art. 84.- (Geschrapt)

Afdeling 3 : Feestdagen

Art. 85.- De personeelsleden zijn met verlof op de wettelijke feestdagen alsmede op 11 juli, 2 en 15 november en 26 december, tenzij ze uitzonderlijk of overeenkomstig de arbeidstijdregeling die op hen van toepassing is, tot werken verplicht zijn.

Personeelsleden die verplicht zijn op een van de in het eerste lid vermelde dagen te werken, hebben recht op een inhaalverlof.

Wanneer een van de in het eerste lid bedoelde verlofdagen op een zaterdag of op een zondag valt, wordt een dag compensatieverlof verleend die onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof wordt verleend.

De in dit artikel bedoelde verloven worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Indien een personeelslid echter op een feestdag om een andere reden met verlof is, of in disponibiliteit of non-activiteit is geplaatst, blijft zijn administratieve stand vastgesteld overeenkomstig de bepalingen die op hem van toepassing zijn.

Afdeling 4 : Omstandigheidsverlof en uitzonderlijk verlof wegens overmacht

Art. 86.- Behalve het jaarlijks vakantieverlof kan uitzonderlijk verlof, waarvan de duur niet meer dan acht dagen per jaar mag bedragen, aan de personeelsleden worden toegekend, binnen de perken bepaald in onderstaande tabel :

Aard van de gebeurtenis	Toegestaan maximum
1. Huwelijk van het personeelslid	4 dagen
2. Bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft	4 dagen
3. Adoptie van een kind	4 dagen

- | | |
|--|---------|
| 4. Overlijden van de echtgenoot (note), van de persoon met wie het personeelslid samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de eerste graad | 4 dagen |
| 5. Huwelijk van een kind | 2 dagen |
| 6. Overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid | 2 dagen |
| 7. Verandering van standplaats opgelegd in het belang van de dienst, wanneer de overplaatsing de tegemoetkoming in de kosten van vervoer vereist | 2 dagen |
| 8. Overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad maar niet onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid | 1 dag |
| 9. Particuliere verhuizing in dezelfde gemeente | 1 dag |
| 10. Particuliere verhuizing van een gemeente naar een andere. | 2 dagen |

Die buitengewone verloven worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 87.- Behalve de in artikel 86 bepaalde verloven kan een uitzonderlijk verlof worden toegestaan wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan de met het personeelslid onder eenzelfde dak wonende personen.

De noodzaak van de aanwezigheid thuis wordt bewezen aan de hand van een doktersattest. Het personeelslid is verplicht daartoe gebruik te maken van de hem verstrekte formulieren.

De duur van dit verlof is tot vier dagen per jaar beperkt ; het wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 5 : Bevallingsverlof

Art. 88.- Onverminderd de bepalingen van artikel 89 wordt het bevallingsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

De perioden van afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid gedurende de zeven weken welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan, worden voor het bepalen van de administratieve stand van de betrokkene veranderd in bevallingsverlof.

Art. 89.- De periode gedurende welke de betrokkene bevallingsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken. Het bevallingsverlof vangt aan ten vroegste zeven weken en ten laatste een week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

Indien het personeelslid vóór de bevalling meer dan zeven weken bevallingsverlof heeft bekomen door het feit dat de bevalling na de voorziene datum heeft plaatsgehad, worden de bijkomende afwezigheidsdagen ambtshalve omgezet in ziekteverlof.

Art. 90.- De artikelen 88 en 89 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181e dag van de zwangerschap.

Art. 91.- De toekenning van bevallingsverlof schort de periode van disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid op.

Afdeling 6 : Ouderschapsverlof

Art. 92.- Het personeelslid dat in dienstactiviteit is, kan bij de geboorte van een kind aanspraak maken op een ouderschapsverlof. De duur van dit verlof mag drie maanden niet overschrijden. Dit verlof moet genomen worden binnen het jaar na de geboorte van het kind.

Indien de andere ouder eveneens personeelslid van de VRT of van een andere openbare dienst is, mag het verlof, op aanvraag van de ouders, onder hen worden verdeeld. De totale duur van het verlof aan beide ouders samen toegekend mag drie maanden niet overschrijden.

Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed. Onverminderd de toepassing van artikel 83 § 4, wordt het voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 7 : Stageverlof

Art. 93.- Voor zover zulks niet indruist tegen het belang van de dienst, kan aan de personeelsleden verlof worden toegestaan om ze in staat te stellen een stage of een proefperiode te vervullen in een andere betrekking van een overheidsdienst, van het gesubsidieerd onderwijs, van het universitair onderwijs, van een gesubsidieerd psycho-medisch-sociaal centrum, van een gesubsidieerde dienst voor beroepskeuze of van een gesubsidieerd medisch-pedagogisch instituut.

Dat verlof wordt toegestaan voor een periode die overeenstemt met de normale duur van de stage of van de proefperiode, en kan in geen geval de duur van twee jaar overschrijden.

Het wordt niet vergoed ; onverminderd de toepassing van artikel 83 § 4 wordt het voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 94.- De bepalingen van artikel 93 kunnen niet worden toegepast op stagedoende personeelsleden.

Afdeling 8 : Verlof voor de opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij

Art. 95.- § 1. Aan de personeelsleden kan een opvangverlof worden toegestaan wanneer een kind beneden tien jaar in een gezin wordt opgenomen met het oog op zijn adoptie.

§ 2. Het verlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naar gelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of reeds bereikt heeft.

§ 3. De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kindertoeslagen voor de loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Art. 96.- Het opvangverlof wordt niet toegestaan in geval van adoptie welke bedoeld is om een feitelijke toestand te regulariseren.

Art. 97.- § 1. Het opvangverlof wordt toegestaan aan het personeelslid dat het aanvraagt ; indien het personeelslid gehuwd is en zijn echtgenoot eveneens personeelslid van de VRT of van een andere openbare dienst is, mag het verlof, op aanvraag van de adoptanten, onder hen worden verdeeld.

§ 2. Indien slechts één van de echtgenoten adopteert, kan alleen hij het verlof genieten.

Art. 98.- Het opvangverlof wordt slechts toegestaan indien de echtgenoot die het niet geniet, een winstgevende bezigheid uitoefent.

Art. 99.- Van het tijdstip van het opvangen van een kind in een gezin zal het bewijs moeten worden geleverd door een getuig-

schrift van domiciliëring uitgereikt door de gemeentelijke overheid.

Art. 100.- Voor de toepassing van deze afdeling worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld.

Art. 101.- Het opvangverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 9 : Verlof wegens ziekte of gebrekkigheid

Art. 102.- § 1. Het personeelslid krijgt voor de perioden tijdens welke het wegens ziekte of gebrekkigheid verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, ziekte- of gebrekkighedsverlof.

Die verloven worden met perioden van dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 2. Het totaal aantal verlofdagen mag niet meer bedragen dan 90 dagen zo het personeelslid minder dan 5 jaar dienstanciënniteit telt,
180 dagen zo het personeelslid minder dan 10 jaar dienstanciënniteit telt,
270 dagen zo het personeelslid minder dan 15 jaar dienstanciënniteit telt,
365 dagen zo het personeelslid meer dan 15 jaar dienstanciënniteit telt.

§ 3. Voor de berekening van het aantal verlofdagen wordt rekening gehouden met de kalenderdagen tijdens welke het personeelslid arbeidsongeschikt is.

§ 4. De duur van het totaal aantal verlofdagen wordt bepaald door de optelling van de dagen afwezigheid sedert de laatste dienstherhvatting van ten minste 6 maanden.

§ 5. Behoudens in de gevallen bedoeld in artikel 103 kan het personeelslid geen verlof voor ziekte of gebrekkigheid meer krijgen indien het tijdens de voorafgaande periode van 24 maanden of meer, wegens ziekte of gebrekkigheid verloven heeft gehad die samen de helft van die periode bedragen.

Art. 103.- § 1. In geval van ernstige ziekte waarvan de lijst door de Raad van Bestuur wordt vastgesteld, wordt de termijn waarvan sprake in artikel 102 § 2 op 730 dagen gebracht.

§ 2. Tot toepassing van de bepalingen van § 1 kan evenwel slechts worden beslist 3 maanden na het verstrijken van de nor-

male termijn bepaald in artikel 102 § 2 en voor zover het personeelslid gedurende die 3 maanden volledig arbeidsongeschikt is gebleven.

De toepassing blijft beperkt tot de aaneensluitende ziekteperiodes.

§ 3. De toepassing van § 1 en § 2 geeft aanleiding tot een retro-actieve herziening van de statutaire en geldelijke toestand van het personeelslid.

Art. 104.- § 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 102 wordt, wanneer de ziekte of de gebrekkigheid het gevolg is van

- 1°) een arbeidsongeval
- 2°) een ongeval op de arbeidsweg
- 3°) een beroepsziekte,

langer verlof toegestaan dan bepaald in artikel 102 § 2, zonder dat het 730 dagen kan overschrijden.

§ 2. De verlofdagen waarvan sprake in § 1 komen niet in aanmerking voor de optelling waarvan sprake in artikel 102 § 4.

Art. 105.- Voor de toepassing van artikel 104 wordt onder arbeidsongeval en onder ongeval op de arbeidsweg verstaan hetgeen bepaald is in de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

De Raad van Bestuur stelt de lijst vast van de beroepsziekten die voor de toepassing van artikel 104 in aanmerking komen. Van rechtswege worden echter als beroepsziekten ten aanzien van de personeelsleden aangemerkt, ziekten die als zodanig zijn erkend ter uitvoering van de wetgeving betreffende het herstel van de schade veroorzaakt door beroepsziekten.

Art. 106.- Wanneer het personeelslid afwezig is wegens een ongeval veroorzaakt door de schuld van een derde, ontvangt het zijn gehele of gedeeltelijke activiteitswedde of zijn wachtgeld, vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van het administratief statuut, slechts op voorwaarde dat het bij elke betaling de VRT in de rechten, vorderingen en rechtsmiddelen doet treden die het kan doen gelden tegen wie voor het ongeval aansprakelijk is en zulks tot beloop van de door de VRT betaalde bedragen.

Art. 107.- Het personeelslid kan niet voorlopig of definitief op rust gesteld worden wegens ziekte of gebrekkigheid alvorens het de gezamenlijke verlopen heeft uitgeput waarop de artikelen 102, 103 en 104 hem recht geven.

Art. 108.- § 1. Het personeelslid dat wegens ziekte verhinderd is zijn dienst op het opgelegde uur aan te vatten, is verplicht dit zonder enig verwijl kenbaar te maken aan zijn hiërarchische meerdere.

§ 2. Elke afwezigheid en elke diensthervatting worden door de hiërarchische meerdere onmiddellijk medegedeeld aan de personeelsdienst.

§ 3. Elke afwezigheid wegens ziekte moet gestaafd worden door een geneeskundig getuigschrift, dat binnen 24 uren moet opgestuurd worden aan de geneeskundige dienst van de VRT.

Aan die verplichting is voldaan zo het attest de poststempel draagt van de eerste werkdag na de eerste dag van de afwezigheid.

Het personeelslid is verplicht daartoe gebruik te maken van de formulieren hem door de VRT verstrekt.

De *Gedelegeerd Bestuurder* legt de uitvoeringsmodaliteiten vast.

Art. 109.- De diensthervatting maakt een einde aan het ziekteverlof.

De geschiktheid tot werkhervatting op een vroegere datum dan voorgeschreven door de behandelende geneesheer wordt vastgesteld door een geneesheer naar keuze van het personeelslid en/of door de geneesheer aangesteld door de VRT.

Art. 110.- Indien een personeelslid tijdens zijn afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid op een andere plaats verblijf houdt dan op zijn gewone verblijfplaats, is het ertoe gehouden de personeelsdienst kennis te geven van zijn tijdelijke verblijfplaats. Voor een verblijf in het buitenland is toestemming van de *Gedelegeerd Bestuurder* vereist.

Art. 111.- Het personeelslid dient de eerste twee ziektedagen ter beschikking te zijn voor eventuele geneeskundige controle. Indien die om medische redenen niet mogelijk is dient het daarvan de personeelsdienst op de hoogte te brengen.

De *Gedelegeerd Bestuurder* kan het personeelslid laten onderzoeken door een door hem aangestelde geneesheer. Dat onderzoek kan gebeuren in de verblijfplaats van het personeelslid of, indien de gezondheidstoestand van het personeelslid zulks mogelijk maakt, op enige andere plaats die de VRT of de door haar aangestelde geneesheer vaststelt.

Het zieke personeelslid dat weigert die geneesheer te ontvangen, weigert zich door hem te laten onderzoeken of de controle onmogelijk maakt, wordt vanaf dat ogenblik beschouwd als arbeidsgeschikt en dus onwettig afwezig op het werk.

Het zieke personeelslid moet zich schikken naar het besluit van de controlerende geneesheer wanneer die mededeelt dat het werk vroeger moet worden hervat dan de behandelende geneesheer had voorgeschreven. Indien de behandelende geneesheer de werkhervatting verbiedt, moet hij binnen 24 u. contact opnemen met de controlerende geneesheer en het personeelslid moet de VRT onmiddellijk verwittigen.

Na die termijn wordt de behandelende geneesheer geacht zich aan te sluiten bij de conclusies van de controlerende geneesheer.

Blijven de twee geneesheren het oneens over de datum van werkhervatting, dan zullen ze samen een derde geneesheer aanstellen die ter zake arbitraal uitspraak zal doen.

Het zieke personeelslid blijft zelf verantwoordelijk voor de naleving van de procedure door zijn geneesheer.

De kosten eigen aan de scheidsrechterlijke procedure vallen ten laste van de in het ongelijk gestelde partij.

Art. 112.- § 1. Inbreuken op de bepalingen van artikel 108 tot 112 kunnen aanleiding geven tot tuchtstraffen.

§ 2. Wanneer het geneeskundig getuigschrift zonder geldige reden te laat wordt verstuurd, wordt geen ziekteverlof toegekend voor de afwezigheid tot en met de dag vóór die van ontvangst.

Afdeling 10 : Verlof voor deeltijdse arbeid wegens sociale of familiale redenen

Art. 113.- Voor zover de aard van hun functie aanleiding kan geven tot het verlenen van een dergelijke toestemming mag aan de personeelsleden worden toegestaan hun functies uit te oefenen met verminderde prestaties, wanneer een dergelijke maatregel gerechtvaardigd is wegens sociale of familiale redenen en voor zover die toestemming verenigbaar blijft met de vereisten voor de goede werking van de dienst.

Art. 114.- Deze regeling is niet van toepassing op de personeelsleden die tot de stage zijn toegelaten.

Art. 115.- De aanvraag moet gemotiveerd zijn en gestaafd met alle nuttige bewijzen.

De aanvraag kan slechts worden ingewilligd wanneer zij ertoe strekt een toestand te verhelpen die het gevolg is van moeilijkheden overkomen aan :

- het personeelslid zelf ;
- de echtgenoot of de persoon die met hem of haar samenwoont ;

- de kinderen of die van de echtgenoot, met inbegrip van de geadopteerde kinderen en de kinderen onder pleegvoogdij, alsmede de kinderen die met het oog op adoptie of pleegvoogdij in het gezin zijn opgenomen, de kinderen waarover de ambtenaar of zijn echtgenoot als voogd of toezienende voogd is aangesteld en de curandi waarvan het toezicht is toevertrouwd aan het personeelslid of zijn echtgenoot die als toezienende voogd is aangesteld ;
- de ouders of schoonouders ;
- de broers of zusters ;
- de bloed- of aanverwanten, ongeacht de graad van verwantschap, die onder hetzelfde dak als het personeelslid wonen of te zijnen laste zijn.

Art. 116.- Het personeelslid aan wie een dergelijke toestemming wordt verleend, is ertoe gehouden ten minste de helft van de duur van de prestaties die hem normaal werden opgelegd, te volbrengen. De aanwezigheidstijd moet procentueel kunnen worden uitgedrukt in veelvouden van 5, gaande van 50 tot 95 %.

De prestaties worden verricht ofwel elke dag ofwel volgens gelijk welke andere regeling over de week of over de maand.

Voor de personeelsleden die niet onderworpen zijn aan het regelmatig uurrooster, wordt de regeling uitgewerkt over twee, drie of vier weken, afhankelijk van de uurregeling die op het personeelslid toepasselijk is.

Tijdens zijn afwezigheid mag het personeelslid geen winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

Art. 117.- De in artikel 113 bedoelde toestemming wordt verleend voor ten minste één maand en ten hoogste twaalf maanden. Er kunnen evenwel verlengingen van ten minste één maand en ten hoogste twaalf maanden toegestaan worden, indien de maatregel verenigbaar is met de vereisten voor de goede werking van de dienst.

Over het geheel van de loopbaan van het personeelslid mag, te rekenen vanaf 1 januari 1983, de totale duur van de afwezigheden met verminderde prestaties niet meer bedragen dan vijf jaar.

Art. 118.- Worden als verlof beschouwd, de periodes van afwezigheid van een personeelslid, dat verminderde prestaties verricht. Dit verlof wordt niet bezoldigd. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van artikel 83 § 4 wordt het verlof voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 119.- De uitoefening van de functies met verminderde prestaties wordt niet onderbroken door het verlof of de disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid.

Evenwel wordt voor de toepassing van afdeling 9 van hoofdstuk VIII elke halve dag afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid voor een volledige dag aangerekend. De termijnen waarvan sprake in de artikelen 102, 103 en 182 blijven onveranderd van toepassing.

Art. 120.- Wanneer de gebeurtenis die de toepassing van artikel 86 rechtvaardigt, zich voordoet tijdens de periode van de verminderde prestaties, wordt elke halve dag afwezigheid aangerekend voor een volledige dag.

Die bepaling is ook van toepassing op het uitzonderlijk verlof waarvan sprake in artikel 87.

Art. 121.- Op initiatief, hetzij van de VRT, hetzij van het betrokken personeelslid en mits de opzegging één maand vooraf wordt betekend, kan een einde worden gemaakt aan een verlof dat aan de gang is, vóór het verstrijkt.

Afdeling 11 : Dienstvrijstellingen voor profylaxe en bloedgifte

Art. 122.- Elk personeelslid is ertoe gehouden de door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde geneesheer te verwittigen zo een lid van zijn gezin aan een besmettelijke ziekte lijdt. Die verwittiging moet worden bevestigd door een geneeskundig attest van de behandelende geneesheer.

De door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde geneesheer kan het personeelslid dienstvrijstelling verlenen ; hij bepaalt de duur ervan.

Art. 123.- Aan de personeelsleden die bloed, bloedplasma of beenmerg geven, kan dienstvrijstelling en/of verlof worden verleend volgens de modaliteiten vastgesteld in bijlage 5 bij dit statuut.

Afdeling 12 : Verlof voor begeleiding van mindervaliden

Art. 124.- § 1. Het personeelslid dat vrijwillig en belangeloos zorgt voor het begeleiden en bijstaan van mindervaliden en zieken tijdens georganiseerde vakantiereizen en -verblijven in binnen- of buitenland, kan op zijn verzoek daartoe bijzonder verlof krijgen.

§ 2. Het verlof is beperkt tot de helft van het aantal verlofdagen dat zou worden aangerekend indien er geen bijzonder verlof

wordt toegekend. Is die helft geen geheel getal dan wordt het aantal bijzondere verlofdagen afgerond naar de hogere eenheid.

§ 3. Het totaal aantal dagen bijzonder verlof mag niet meer bedragen dan vijf per jaar.

§ 4. De aanvraag moet worden gestaafd door een attest van de organisator van de vakantiereis of het vakantieverblijf.

Afdeling 13 : Bijzonder verlof voor musici en koristen

Art. 125.- § 1. De leden der koren en orkesten kunnen op hun verzoek verlof krijgen om wegens persoonlijke redenen afwezig te zijn gedurende één of meer dagen.

§ 2. Het toegestane verlof wordt ambtshalve uitgebreid tot de dagen die aan de verlofdagen voorafgaan of erop volgen en die er, volgens de organisatie van het werk, één geheel mee vormen.

§ 3. Dit verlof wordt niet bezoldigd maar wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 4. Dit verlof wordt beperkt tot ten hoogste zes dagen per jaar.

§ 5. De bepalingen van dit artikel kunnen niet worden toegepast op stagedoende personeelsleden.

Afdeling 14 : Verlof voor militaire prestaties of vervangende diensten

Art. 126.- Het personeelslid is ambtshalve met verlof gedurende de gedeelten van kalendermaanden waarin het in vreedstijd militaire prestaties verricht of diensten volbrengt krachtens het statuut van gewetensbezwaarde.

Art. 127.- Het personeelslid is ambtshalve met verlof gedurende de periode waarin het gewone of spoedwederoproeping bij de krijgsmacht of bij de civiele bescherming volbrengt.

Afdeling 15 : Verlof voor werkzaamheden bij politieke groepen

Art. 128.- § 1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep kan het personeelslid met zijn instemming en voor zover zulks met het belang van de dienst verenigbaar is,

verlof krijgen om regelmatig en voortdurend prestaties te verrichten ten behoeve van die groep.

§ 2. Onder "erkende politieke groep" moeten de politieke groepen worden verstaan die erkend zijn overeenkomstig het reglement van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Senaat, een Gemeenschaps- of Gewestraad.

Art. 129.- Het verlof kan voor ten hoogste 24 maanden worden toegestaan en is hernieuwbaar voor perioden die dezelfde termijn niet overschrijden met dien verstande dat de totale duur van het al dan niet onderbroken verlof niet langer kan zijn dan 72 maanden.

Art. 130.- § 1. Het verlof is onbezoldigd maar wordt voor het overige met dienstactiviteit gelijkgesteld, onverminderd de toepassing van de bepalingen van artikel 83 § 4.

§ 2. Tijdens het verlof behoudt het personeelslid de jongste beoordeling die hem is toegekend.

Art. 131.- De bepalingen van deze afdeling zijn niet van toepassing op de stagedoende personeelsleden noch op de personeelsleden die benoemd zijn in een graad behorend tot rang 13 of hoger of in elke door de *Gedelegeerd Bestuurder* vastgestelde graad.

Afdeling 16 : Verlof voor een contractuele opdracht in het middenkader

Art. 131bis.- De bepalingen van deze afdeling regelen de administratieve situatie van de statutaire personeelsleden die niet bedoeld zijn in artikel 200bis § 1 en die met een arbeidsovereenkomst worden aangeworven in een betrekking van het middenkader en dit voor zover zij bij de ondertekening van die overeenkomst niet afzien van de toepassing van hetgeen bepaald is in artikel 21 § 3, derde lid van de decreten betreffende de radio-omroep en de televisie, gecoördineerd op 25 januari 1995, zoals gewijzigd met het decreet van 29 april 1997.

Art. 131ter.- § 1. De personeelsleden bedoeld in artikel 131bis zijn gedurende de duurtijd van de arbeidsovereenkomst met verlof voor een contractuele opdracht in het middenkader.

§ 2. Dit verlof wordt niet vergoed. Voor het overige wordt het met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 131quater.- De Gedelegeerd Bestuurder kan op elk ogenblik beslissen of de betrekking waarvan het personeelslid dat

overeenkomstig de bepalingen van deze afdeling met verlof is, titularis is, als vacant moet worden beschouwd. Zulks kan evenwel niet gebeuren tijdens de proefperiode die desgevallend in de arbeidsovereenkomst van het met verlof gestelde personeelslid is bepaald.

Art. 131quinquies.- § 1. Op het ogenblik dat aan de arbeidsovereenkomst een einde komt, hetzij door opzegging door één van de partijen als het om een overeenkomst voor onbepaalde duur gaat, hetzij desgevallend doordat de duur waarvoor zij werd gesloten, is verstreken of de opdracht waarvoor ze werd gesloten, is beëindigd, wordt het personeelslid opnieuw tewerkgesteld in een betrekking minstens van de graad waarvan het titularis is of van een aanverwante graad waarvoor het personeelslid geschikt wordt geacht, op voorwaarde dat het voldoet aan de reglementaire voorwaarden om in die betrekking te worden tewerkgesteld. Het personeelslid kan bij de Gedelegeerd Bestuurder zelf voorstellen van tewerkstelling indienen. De beslissing over de tewerkstelling wordt aan het betrokken personeelslid genotificeerd.

§ 2. Zo het personeelslid niet akkoord gaat met de betrekking die het krachtens § 1 van dit artikel wordt toegewezen, kan het, onverminderd de bepalingen van artikel 82 § 2 en 215 § 1, binnen 15 werkdagen volgend op de notificatie van de beslissing inzake de tewerkstelling beroep aantekenen tegen het niet-geschikt zijn van de betrekking bij de arbitragecommissie. Deze commissie is samengesteld zoals bepaald in artikel 10 § 1 van het protocol dat tussen de Gedelegeerd Bestuurder en de vakverenigingen is overeengekomen voor de procedure van wedertewerkstelling van de personeelsleden bedoeld in artikel 200bis § 1.

§ 3. De arbitragecommissie brengt binnen een termijn van 1 maand advies uit over de ernst van de reden van het personeelslid om de toegewezen betrekking niet geschikt te achten.

§ 4. De Gedelegeerd Bestuurder neemt een gemotiveerde beslissing binnen een termijn van 1 maand volgend op de notificatie van het advies van de arbitragecommissie.

Art. 131septies.- De personeelsleden aan wier arbeidsovereenkomst een einde is gekomen kunnen geen aanspraak maken op de wedde verbonden aan de betrekking waarin zij overeenkomstig de bepalingen van artikel 131quinquies zijn tewerkgesteld gedurende de periode of de resterende periode van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen en waarvoor zij een overeenstemmende verbrekingsvergoeding ontvangen.

HOOFDSTUK VIIIIBIS : VERLOF VOORAFGAAND AAN DE PENSIONERINGAfdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 131octies - § 1. Aan de hierna genoemde personeelsleden in actieve dienst kan, onder de voorwaarden en overeenkomstig de bepalingen van dit Hoofdstuk, verlof voorafgaand aan pensionering - hierna te noemen verlof - verleend worden:

1° de personeelsleden die op de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van dit Hoofdstuk, 30 jaar of meer dienstanciënniteit bezitten, maar geen 50 jaar oud zijn;

2° de personeelsleden die op de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van dit Hoofdstuk, ten minste 50 jaar oud zijn maar nog niet de leeftijd van 54 jaar en 8 maanden bereikt hebben;

3° de personeelsleden die op de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van dit Hoofdstuk, reeds 54 jaar en 8 maanden oud zijn maar de leeftijd van 60 jaar nog niet bereikt hebben.

§ 2. Onder dienstanciënniteit wordt begrepen de BRTN-dienstperioden die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de statutaire BRTN-pensioenen.

§ 3. Aan de personeelsleden, genoemd in § 1, 2°, kan naargelang van de keuze van het personeelslid, verlof worden toegekend ofwel vanaf de leeftijd van 55 jaar, ofwel na 30 jaren dienstanciënniteit zo dit laatste feit zich voordoet vóór het personeelslid de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Artikel 131nonies - § 1. Het personeelslid aan wie verlof wordt toegestaan, is met verlof tot en met de maand waarin het de leeftijd van 60 jaar bereikt.

§ 2. De aanvraag tot verlof kan niet worden ingetrokken. Het verlof dat is toegestaan dan wel is ingegaan, is onomkeerbaar.

Artikel 131decies - Het verlof voorafgaand aan pensionering is een gunst die slechts door de Gedelegeerd Bestuurder wordt verleend als deze oordeelt dat de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Afdeling 2. Tijdstip waarop het verlof ingaat

Artikel 131unodecies - § 1. Voor de personeelsleden genoemd in artikel 131oeties, § 1, 1°, en 3°, gaat het verlof in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis gegeven wordt van de beslissing van de Gedelegeerd Bestuurder dat het verlof wordt toegestaan.

§ 2. Voor de personeelsleden genoemd in artikel 131oeties, § 1, 2°, gaat, afhankelijk van de keuze van het personeelslid zoals bedoeld in artikel 131oeties, § 3, en na kennisgeving van de beslissing van de Gedelegeerd Bestuurder dat het verlof is toegestaan, dit verlof in ofwel op de eerste dag van de maand volgend op die waarin ze 30 jaren dienstanciënniteit bezitten ofwel op de eerste dag van de maand volgend op die waarin zij de leeftijd van 55 jaar bereiken.

Voor de personeelsleden genoemd in artikel 131oeties, § 1, 2°, die op het ogenblik van de inwerkingtreding van de bepalingen van dit Hoofdstuk, reeds 29 jaren en 8 maanden dienstanciënniteit bezitten, en ervoor opteerden om na 30 jaren dienstanciënniteit met verlof te gaan, gaat het verlof in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis gegeven wordt van de beslissing van de Gedelegeerd Bestuurder dat het verlof wordt toegestaan.

Artikel 131duodecies - § 1. In afwijking van het bepaalde in artikel 131unodecies, kan het verlof op verzoek van het personeelslid ingaan op een latere datum dan deze bepaald in genoemd artikel. Het verlof moet evenwel ingaan uiterlijk 5 jaar na het van kracht worden van de bepalingen van dit Hoofdstuk.

In zijn aanvraag, ingediend overeenkomstig het bepaalde in artikel 131terdecies, dient het personeelslid de precieze datum te vermelden waarop het, in afwijking van het bepaalde in artikel 131unodecies, het verlof wenst te laten ingaan, alsook of het bij weigering van zijn verzoek om het verlof op een latere datum te laten ingaan als bepaald in artikel 131unodecies, zijn aanvraag tot het bekomen van het verlof als onbestaande moet worden beschouwd.

§ 2. Eveneens in afwijking van het bepaalde in artikel 131unodecies kan de Gedelegeerd Bestuurder, om redenen die verband houden met de goede werking van de dienst, besluiten om het verlof te laten ingaan op een latere datum dan deze bepaald in genoemd artikel, zij het dat het uitstel maximaal 12 maanden mag bedragen.

Afdeling 3. De aanvraag tot het bekomen van het verlof

Artikel 131terdecies - § 1. De aanvraag tot het bekomen van het verlof wordt op straffe van onontvankelijkheid van de aanvraag, schriftelijk ingediend bij de directie Human Resources. De handtekening van de directeur Human Resources of zijn plaatsvervanger op het duplicaat van de aanvraag, geldt als

bericht van ontvangst van de aanvraag. De aanvraag kan ook bij een ter post aangetekende brief gebeuren die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending.

§ 2. De personeelsleden genoemd in artikel 131octies, § 1, 1°, alsook de personeelsleden genoemd in artikel 131octies, § 1, 3°, moeten hun aanvraag tot het bekomen van het verlof indienen uiterlijk binnen 2 maanden te rekenen vanaf de datum van de inwerkingtreding van de bepalingen van dit Hoofdstuk.

§ 3. De personeelsleden genoemd in artikel 131octies, § 1, 2°, kunnen afhankelijk van de keuze van het personeelslid zoals bedoeld in artikel 131octies, § 3, hun aanvraag tot het verkrijgen van het verlof indienen ofwel tot uiterlijk 3 maanden vóór de maand waarin ze 30 jaren dienstanciënniteit bezitten ofwel tot uiterlijk drie maanden vóór de maand waarin ze 55 jaar oud worden.

De personeelsleden genoemd in artikel 131octies, § 1, 2°, die op de datum van de inwerkingtreding van de bepalingen van dit Hoofdstuk, reeds 29 jaren en 8 maanden dienstanciënniteit bezitten, en ervoor opteerden, gelet op het bepaalde in artikel 131octies, § 3, om na 30 jaren dienstanciënniteit met verlof te gaan, moeten hun aanvraag tot het bekomen van het verlof indienen uiterlijk binnen 3 maanden te rekenen vanaf de datum van de inwerkingtreding van de bepalingen van dit Hoofdstuk.

Afdeling 4. Beslissing tot toekenning of tot weigering van het verlof

Artikel 131quaterdecies - § 1. De directie Human Resources betekent het personeelslid binnen 120 kalenderdagen, te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag overeenkomstig de bepalingen van artikel 131terdecies, § 1, de beslissing van de Gedelegeerd Bestuurder. De betekening gebeurt schriftelijk. De handtekening van het personeelslid op het duplicaat van de beslissing geldt als bericht van ontvangst. De betekening kan ook bij een ter post aangetekende brief gebeuren die uitwerking heeft de derde dag na de datum van verzending.

§ 2. Overeenkomstig artikel 131decies kan de Gedelegeerd Bestuurder beslissen ofwel dat het verlof wordt toegestaan, ofwel dat het verlof wordt geweigerd. De beslissing moet worden gemotiveerd en steunt op de volgende objectieve criteria: het al dan niet bestaan van de noodzaak om het personeelslid te vervangen om de goede werking van de dienst te verzekeren, waarbij, zo het nodig mocht blijken om een rangorde op te stellen onder de personeelsleden die allen een aanvraag indienden, rekening wordt gehouden met de periode van de aanvraag en van het ingaan van het verlof van het personeelslid in kwestie en waarbij binnen die rangorde vervolgens in tweede orde eerst de dienstanciënniteit en dan de leeftijd doorslaggevend zijn.

§ 3. Indien de aanvraag niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in dit Hoofdstuk, besluit de Gedelegeerd Bestuurder tot de onontvankelijkheid van de aanvraag.

§ 4. Indien de beslissing van de Gedelegeerd Bestuurder niet binnen de in § 1 gestelde termijn aan het personeelslid wordt betekend, wordt het verlof geacht te zijn toegekend met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de in § 1 gestelde termijn afloopt, tenzij het gaat om een personeelslid bedoeld in artikel 131octies, § 1, 2°, dat op dat ogenblik nog geen 30 jaren dienstanciënniteit telt, casu quo de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt. Voor laatstgenoemd personeelslid wordt, afhankelijk van de aanvraag van het personeelslid in kwestie, het verlof geacht te zijn toegestaan vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het 30 jaren dienstanciënniteit telt, respectievelijk waarin het de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Afdeling 5. Hernieuwde aanvraag

Artikel 131quinquiesdecies - § 1. Indien het verlof wordt geweigerd, kan het personeelslid na 1 jaar te rekenen vanaf de ontvangst van de eerste aanvraag, een nieuwe aanvraag indienen tot het bekomen van verlof overeenkomstig de bepalingen van 131terdecies, § 1. Artikel 131quaterdecies is van toepassing op de hernieuwde aanvraag.

§ 2. Het verlof gaat in, zo het wordt toegestaan, de eerste dag van de maand die volgt op die waarin kennis gegeven wordt van de gunstige beslissing van de Gedelegeerd Bestuurder, tenzij het gaat om een personeelslid bedoeld in artikel 131octies, § 1, 2°, dat op dat ogenblik nog geen 30 jaren dienstanciënniteit telt, casu quo de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt. Voor laatstgenoemd personeelslid wordt, afhankelijk van de aanvraag van het personeelslid in kwestie, het verlof geacht te zijn toegestaan vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het 30 jaren dienstanciënniteit telt, respectievelijk waarin het de leeftijd van 55 jaar bereikt.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, kan het verlof op een latere datum ingaan overeenkomstig het bepaalde in artikel 131duodecies.

Afdeling 6. Het wachtgeld

Artikel 131sexiesdecies - § 1. Het personeelslid aan wie verlof voorafgaand aan pensionering wordt toegestaan, ontvangt een wachtgeld.

Dat wachtgeld is voor het personeelslid dat gedurende de referteperiode voltijdse prestaties leverde, gelijk aan 70 % van zijn laatste activiteitswedde.

De referteperiode vormen de twee laatste kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin het verlof voorafgaand aan pensionering ingaat.

Onder activiteitswedde wordt begrepen de wedde, de premies, vergoedingen en toeslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen, alsook de eindejaarstoelage.

Voor het personeelslid dat geen voltijdse prestaties leverde gedurende de referteperiode is het wachtgeld gelijk aan 90 % van de laatste activiteitswedde bij voltijdse prestaties, vermenigvuldigd met de gemiddelde activiteitsgraad gedurende de referteperiode, met een maximum van 70 % van de laatste activiteitswedde bij voltijdse prestaties.

Het wachtgeld is onderworpen aan de indexeringsregeling en de sociale lasten die gelden voor de bezoldiging van de overige personeelsleden. Behalve de indexaanpassingen, blijft het wachtgeld gedurende de gehele periode van verlof onveranderd.

De perioden van verlof, disponibiliteit en loopbaanonderbreking worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

§ 2. Overeenkomstig het in artikel 131octiesdecies genoemd decreet waarmee het pensioendecreet wordt gewijzigd, wordt het verlof, voor de berekening van het pensioen, voor een periode van maximaal 60 maanden gelijkgesteld met werkelijke diensttijd.

§ 3. Voor het overige wordt het verlof voor de toepassing van dit statuut, en in het bijzonder Hoofdstuk IV inzake onverenigbaarheden en cumulaties, beschouwd als een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 7. Slotbepalingen

Artikel 131septiesdecies - De personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden om op rust gesteld te worden, kunnen geen verlof verkrijgen. De periode van verlof neemt evenzo van rechtswege een einde op het ogenblik dat het personeelslid de voorwaarden vervult om op rust gesteld te worden.

Artikel 131octiesdecies - De bepalingen van dit Hoofdstuk VIIIbis treden in werking op 3 juni 1997.

Artikel 131noniesdecies - De bepalingen van dit Hoofdstuk VIIIbis worden 1 jaar na de inwerkingtreding ervan geëvalueerd met de representatieve vakverenigingen.

HOOFDSTUK IX : MAATREGELEN VAN SOCIALE PROMOTIE

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Art. 132.- § 1. De maatregelen vervat in dit hoofdstuk kunnen alleen worden toegestaan indien ze verenigbaar zijn met de goede werking van de diensten en voor zover de belanghebbende personeelsleden bij de jongste beoordeling ten minste de vermelding "goed" hebben ontvangen.

§ 2. Indien de aanvraag van het betrokken personeelslid terzake door zijn hiërarchie niet gunstig wordt onthaald en deze het voornemen formuleert de aanvraag van de hand te wijzen, wordt dit voornemen aan het personeelslid betekend.

Het personeelslid beschikt dan over een termijn van vijftien kalenderdagen om zijn aanvraag voor te leggen aan de adviescommissie, waarvan sprake in art. 207 §1.

De procedure wordt geregeld overeenkomstig de bepalingen van art. 208 §3 tot en met 214.

Art. 133.- De arbeidsuren van de personeelsleden aan wie overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk studieverlof wordt toegekend, worden aangepast om de belanghebbenden de mogelijkheid te bieden aanwezig te zijn op de lessen en aan de examens deel te nemen.

Art. 134.- Het bij toepassing van dit hoofdstuk toegekende studieverlof wordt in mindering gebracht op het aantal arbeidsuren door het personeelslid te leveren tijdens de betrokken periode.

Art. 135 - § 1. Het studieverlof kan, door welke uitbreiding of samenvoeging dan ook, nooit meer bedragen dan 10 dagen of 76 uren per schooljaar.

§ 2. Voor de toepassing van de bepaling van § 1 wordt het schooljaar beschouwd als lopende van 1 september tot 31 augustus tenzij een examenzitting buiten die periode valt.

Afdeling 2 : Studieverlof ter voorbereiding van VRT-examens

Art. 136.- § 1. Aan de personeelsleden die toegelaten worden tot de cursussen die de VRT ter voorbereiding op examens organi-

seert, wordt voor het volgen van die cursussen een studieverlof toegekend van ten hoogste 5 dagen of 38 uren dat bij een met redenen omklede beslissing op 10 dagen of 76 uren kan worden gebracht.

§ 2. Het studieverlof waarvan sprake in § 1 kan ten hoogste tweemaal worden toegestaan voor de voorbereiding tot examens voor één zelfde graad of specialiteit.

§ 3. Het toegestane studieverlof wordt achteraf in mindering gebracht op het gewoon vakantieverlof voor de personeelsleden die zonder gegronde reden niet deelnemen aan de examens waarop de lezingen voorbereidden.

Art. 137.- § 1. Voor de personeelsleden wier administratieve standplaats niet samenvalt met de plaats waar de cursussen worden gehouden, wordt de reistijd forfaitair vastgesteld en als bijkomend studieverlof toegekend.

§ 2. Dit bijkomend studieverlof wordt niet in rekening gebracht bij het bepalen van het aantal uren waarvan sprake in artikel 136.

§ 3. De bepaling van § 1 geldt niet indien de reistijd in het raam van een andere prestatie reeds als diensttijd is verrekend.

§ 4. De reiskosten van de reis van de administratieve standplaats, desgevallend vanaf de woonplaats, naar de plaats waar de lezingen worden gehouden en terug, worden vergoed volgens de tarieven van het openbaar vervoer.

Afdeling 3 : Studieverlof voor het volgen van leergangen en colleges

Art. 138.- Aan de personeelsleden die leergangen of colleges volgen, wordt een studieverlof toegestaan en een financiële tegemoetkoming verleend.

Art. 139.- § 1. Om aanspraak te kunnen maken op de voordelen waarvan sprake in artikel 138, moeten de gevolgde leergangen of colleges :

- 1°) georganiseerd zijn door een instelling van de Vlaamse Gemeenschap of een door de Vlaamse Gemeenschap georganiseerde, gesubsidieerde of erkende inrichting of door de Belgische Kamers der Rekenplichtigen of door een representatieve vakvereniging ;
- 2°) van nut zijn voor de beroepsactiviteiten van het personeelslid ;
- 3°) over een volledige cyclus van ten minste 140 uren per jaar

lopen ; de lessen die op het einde van hetzelfde schooljaar aanleiding hebben gegeven tot de aflevering van verscheidene eindstudiegetuigschriften, brevetten of diploma's, worden samengeteld om één enkele cyclus van leergangen te vormen die tenminste een gemiddelde van honderdveertig lessen per jaar omvat, wanneer iedere cyclus van leergangen afzonderlijk niet het minimum aantal uren bereikt ; voor de berekening van de duur van deze cyclus worden evenwel slechts de jaren die gemeen zijn aan elke lessencyclus, in aanmerking genomen.

Art. 140.- Om aanspraak te kunnen maken op de voordelen waarvan sprake in artikel 138 moet het personeelslid :

- vóór de aanvang van de leergangen of colleges een aanvraag indienen met mededeling van de onderwijsinrichting, het programma en het aantal lessen
- een gunstige beslissing hebben ontvangen op de ingediende aanvraag
- telkens als erom wordt verzocht, een attest overleggen waaruit blijkt dat de lessen geregeld worden bijgewoond
- aan alle examens deelnemen
- de uitslag van de examens mededelen.

Bij niet nakoming van deze verplichtingen kunnen de voordelen waarvan sprake in de artikelen 133 en 138 geweigerd, opgeschort of ingetrokken worden en kan het reeds toegestane studieverlof in mindering worden gebracht op het gewoon vakantieverlof.

Art. 141.- § 1. Het studieverlof waarvan sprake in artikel 138 wordt vastgesteld op 5 dagen of 38 uren per schooljaar plus één bijkomende dag per schijf van 35 uren boven de 140 lessen per jaar.

§ 2. De *Gedelegeerd Bestuurder* stelt het bedrag vast van de financiële tegemoetkoming, die wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Art. 142.- § 1. Met het oog op de uitbetaling van de tegemoetkoming moet het personeelslid binnen honderdtachtig dagen na het verlopen schooljaar een schuldvordering indienen te zamen met een getuigschrift waaruit blijkt dat de lessen van het verlopen jaar met vrucht werden gevolgd.

§ 2. Indien door de *VRT* of door een andere instantie voor hetzelfde onderwijs op grond van een andere reglementering een toelage wordt toegekend, zal de voor het personeelslid gunstige regeling worden toegepast. In geen geval kunnen beide gecumuleerd worden.

HOOFDSTUK X : DE ADMINISTRATIEVE STANDEN

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Art. 143.- § 1. Het personeelslid bevindt zich in een van de volgende standen :

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

§ 2. Voor de vaststelling van zijn administratieve stand wordt het personeelslid altijd geacht in actieve dienst te zijn behoudens uitdrukkelijke bepaling die hem in een andere administratieve stand plaatst, hetzij van rechtswege hetzij bij beslissing van de *Gedelegeerd Bestuurder*.

Afdeling 2 : Dienstactiviteit

Art. 144.- Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in actieve dienst recht op wedde alsmede op bevordering tot een hogere wedde en kan het zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

Art. 145.- Het personeelslid in actieve dienst kan verlof krijgen :

- 1°) voor jaarlijkse vakantie, zoals omschreven in hoofdstuk VIII, afdeling 2
- 2°) op de feestdagen opgesomd in hoofdstuk VIII, afdeling 3
- 3°) wegens bijzondere omstandigheden of overmacht, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 4
- 4°) voor bevalling, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 5
- 5°) voor ouderschap, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 6
- 6°) voor de duur van een stage in een betrekking bij een andere overheidsdienst, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 7
- 7°) voor opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 8
- 8°) wegens ziekte of gebrekkigheid, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 9
- 9°) voor verminderde prestaties op doktersbevel
- 10°) voor deeltijdse arbeid toegestaan wegens sociale of fa-

miliale redenen, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 10

- 11°) voor vakbondsopdrachten, overeenkomstig het syndicaal statuut
- 12°) voor de begeleiding van mindervaliden, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 12
- 13°) voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredestijd of van diensten of taken krachtens het statuut van gewetensbezwaarde, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 14
- 14°) voor werkzaamheden bij een in de Senaat of in de Kamer van Volksvertegenwoordigers erkende politieke groep, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 15
- 15°) voor sociale promotie, zoals bepaald in hoofdstuk IX
- 16°) aan personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden bepaald in Hoofdstuk 8bis kan verlof worden toegestaan voorafgaand aan pensionering

Art. 146.- De leden der koren en orkesten in actieve dienst kunnen daarenboven verlof krijgen zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 13.

Art. 147.- Het personeelslid in actieve dienst kan overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VII in zijn ambt worden geschorst, wanneer het belang van de dienst het vereist.

Afdeling 3 : De non-activiteit

Art. 148.- Het personeelslid is op non-activiteit :

- 1°) tijdens de afwezigheid wanneer hem toestemming werd verleend tot deeltijdse arbeid wegens persoonlijke aangelegenheden, zoals bepaald in de artikelen 154 tot 161
- 2°) wanneer het, zoals bepaald in de artikelen 162 en 163, in vredestijd sommige militaire prestaties verricht of diensten en taken volbrengt krachtens het statuut van gewetensbezwaarde
- 3°) wanneer hem toegestaan werd voor een periode van lange duur afwezig te zijn om familiale redenen, zoals bepaald in de artikelen 164 tot 167
- 4°) tijdens de duur van een schorsing bij tuchtstraf
- 5°) bij onwettige afwezigheid zoals bepaald bij de modaliteiten bij artikel 82.

Art. 149.- Niemand kan in non-activiteit gesteld of gehouden worden wanneer hij aan de vereisten voldoet om te worden op rust gesteld.

Art. 150.- Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op wedde en kan het geen aanspraken op bevordering en op een hogere wedde doen gelden.

Afdeling 4 : Disponibiliteit

Art. 151.- Het personeelslid kan in disponibiliteit worden gesteld :

- 1°) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, zoals bepaald in de artikelen 175 tot 179
- 2°) wegens ziekte of gebrekkigheid waaruit geen definitieve ongeschiktheid ontstaat maar die aanleiding geeft tot langere afwezigheid dan voor verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, zoals bepaald in de artikelen 180 tot 186
- 3°) wegens ambtsopheffing, zoals bepaald in de artikelen 187 tot 193
- 4°) wegens persoonlijke aangelegenheden, zoals bepaald in de artikelen 194 tot 196
- 5°) voor de uitoefening van een bijzondere opdracht, zoals bepaald in de artikelen 197 tot 199
- 6°) wegens politieke activiteiten, zoals bepaald in artikel 200.
- 7°) ingevolge reorganisatie, zoals bepaald in Hoofdstuk XII - Afdeling 8.

Art. 152.- Niemand kan in disponibiliteit worden gesteld of gehouden wanneer hij voldoet aan de voorwaarden om op rust te worden gesteld.

Art. 153.- Aan het personeelslid dat overeenkomstig artikel 151, 1°, 2°, 3° en 7° in disponibiliteit wordt gesteld, wordt een wacht-geld toegekend. Het wachtgeld is onderworpen aan de indexerings-regeling welke geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in actieve dienst.

HOOFDSTUK XI : NON-ACTIVITEIT

Afdeling 1 : Deeltijdse arbeid wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 154.- Aan de personeelsleden die geen toestemming kunnen krijgen om hun functie uit te oefenen met verminderde prestaties wegens sociale of familiale redenen, mag, voor zover de aard van hun functie aanleiding kan geven tot het bekomen van een dergelijke toestemming, worden toegestaan hun functie uit te oefenen met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden voor zover die toestemming verenigbaar blijft met de vereisten voor de goede werking van de dienst.

Deze regeling kan niet worden toegepast op stagedoende personeelsleden.

Art. 155.- Het personeelslid dat het voordeel van een dergelijke toestemming bekomt, is ertoe gehouden ten minste de helft van de duur van de prestaties die hem normaal werden opgelegd, te volbrengen. De aanwezigheidsduur moet procentueel kunnen worden uitgedrukt in veelvouden van 5, gaande van 50 tot 95 %.

De prestaties worden verricht ofwel elke dag ofwel volgens gelijk welke andere regeling over de week of over de maand.

Voor de personeelsleden die niet onderworpen zijn aan het regelmatig uurrooster, wordt de regeling uitgewerkt over twee, drie of vier weken, afhankelijk van de uurregeling die op het personeelslid toepasselijk is.

Art. 156.- De in artikel 154 bedoelde toestemming wordt verleend voor ten minste één en ten hoogste twaalf maanden. Er kunnen evenwel verlengingen van ten minste één en ten hoogste twaalf maanden toegestaan worden, indien de maatregel verenigbaar is met de vereisten voor de goede werking van de dienst.

Art. 157.- § 1. Tijdens de duur van de afwezigheid is het personeelslid in non-activiteit.

§ 2. Het jaarlijks vakantieverlof wordt verminderd in evenredigheid tot de duur en de omvang van de afwezigheden.

§ 3. In afwijking van het bepaalde in § 1, komt de tijd tijdens welke verminderde prestaties worden verricht, in aanmerking voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen en voor de berekening van de wedde-anciënniteit.

§ 4. Voor de berekening van de graad-, niveau- en dienstanciënniteit.

niteit wordt de periode tijdens welke verminderde prestaties worden verricht slechts in aanmerking genomen voor evenveel procent als het personeelslid diensten levert. Bij de omrekening in maanden worden de onvolledige maanden verwaarloosd.

De werkelijke diensten die niet de eerste dag van de maand begonnen zijn of die vóór de laatste dag van de maand geëindigd zijn, worden niet in aanmerking genomen.

Art. 158.- § 1. De toestemming wordt opgeschort en het personeelslid wordt in actieve dienst geplaatst voor de duur van

- het bevallingsverlof, toegekend overeenkomstig de artikelen 88 tot 91
- het ouderschapsverlof, toegekend overeenkomstig artikel 92
- het verlof voor de opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij, toegekend overeenkomstig de artikelen 95 tot 101
- het verlof toegekend overeenkomstig artikel 127 voor gewone of spoedwederoproeping bij de krijgsmacht of bij de civiele bescherming.

§ 2. De toestemming wordt opgeschort en het personeelslid wordt in actieve dienst geplaatst alvorens het verlof krijgt voor werkzaamheden bij politieke groepen overeenkomstig de artikelen 128 tot 131, in disponibiliteit wordt gesteld voor bijzondere opdracht overeenkomstig de artikelen 197 tot 199, of in disponibiliteit wordt gesteld voor politieke activiteit overeenkomstig artikel 200.

§ 3. De toestemming vervalt van ambtswege wanneer het personeelslid in disponibiliteit wordt gesteld wegens persoonlijke aangelegenheden, wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst of wegens ambtsopheffing.

Als laatste activiteitswedde waarvan sprake in de artikelen 175 en 191 wordt de wedde beschouwd die het personeelslid zou hebben ontvangen indien op de dag dat het personeelslid in disponibiliteit werd gesteld, bij toepassing van de bepalingen van artikel 161 een einde was gemaakt aan de deeltijdse arbeid.

Art. 159.- § 1. De toestemming wordt niet opgeschort door het verlof of de terbeschikkingstelling wegens ziekte of gebrekkigheid.

§ 2. Evenwel wordt voor de toepassing van de artikelen 102 tot 112 elke halve dag afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid voor een volledige dag aangerekend.

De termijnen waarvan sprake in de artikelen 102, 103 en 184 blijven onveranderd van toepassing.

Art. 160.- § 1. Wanneer de gebeurtenis die de toepassing van artikel 86 rechtvaardigt, zich voordoet tijdens de periode van de verminderde prestaties, wordt elke halve dag afwezigheid aangerekend voor een volledige dag.

§ 2. De bepalingen van § 1 zijn ook van toepassing op het uitzonderlijk verlof waarvan sprake in artikel 87.

Art. 161.- Op initiatief, hetzij van de *Gedelegeerd Bestuurder*, hetzij van het betrokken personeelslid en mits de opzegging één maand vooraf wordt betekend, kan een einde worden gemaakt aan een verlof dat aan de gang is, vóór het verstrijkt.

Afdeling 2 : Militaire prestaties of vervangende diensten

Art. 162.- Het personeelslid is in non-activiteit zonder wedde :

- 1) tijdens de volle kalendermaanden waarin het zijn werkelijke diensttermijn volbrengt, eventueel verlengd op grond van de dienstplichtwetten en tijdens de wederoproeping bij tuchtmaatregel
- 2) tijdens de volle kalendermaanden waarin het personeelslid in enige hoedanigheid vrijwillige prestaties bij de krijgsmacht verricht
- 3) tijdens de volle kalendermaanden waarin het als gewetensbe-zwaarde diensten volbrengt, eventueel verlengd op grond van de dienstplichtwetten en tijdens wederoproeping bij tuchtmaatregel
- 4) tijdens de afwezigheid ingevolge een missie die aanleiding heeft gegeven tot vrijstelling van militaire dienst overeenkomstig de dienstplichtwetten.

Art. 163.- Gedurende de periodes van non-activiteit waarvan sprake in artikel 162, 1), 2) en 3), behoudt het personeelslid zijn aanspraak op bevordering en zijn rechten op bevordering tot een hogere wedde.

Afdeling 3 : Afwezigheden van lange duur gewettigd door familiale redenen

Art. 164.- Aan de personeelsleden kan toestemming worden verleend afwezig te zijn om zich te wijden aan hun kinderen, aan kinderen die zij hebben opgenomen na een adoptie-akte of na een ondertekening van een overeenkomst van pleegvoogdij of aan de kinderen van de persoon waarmee zij al dan niet gehuwd samenleven.
Deze regeling kan niet worden toegepast op stagedoende personeelsleden.

Art. 165.- Die toestemming wordt verleend voor een maximumperiode van vier jaar ; zij loopt in elk geval ten einde wanneer het kind de leeftijd van vijf jaar bereikt.

De maximumduur van de afwezigheid wordt op zes jaar gebracht en loopt ten einde uiterlijk wanneer het kind acht jaar wordt zo het een gehandicapt kind betreft dat voldoet aan de vereisten om het voordeel van de kinderbijslag te genieten bij toepassing van artikel 47 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders of van artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Art. 166.- Gedurende de periode van afwezigheid is het personeelslid in non-activiteit ; het mag geen winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

Art. 167.- Op verzoek van het personeelslid en mits de opzegging één maand vooraf wordt betekend, kan een einde worden gemaakt aan een periode van afwezigheid die aan de gang is, voor zij verstrijkt.

HOOFDSTUK XII : DISPONIBILITEIT

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Art. 168.- De disponibiliteit wordt uitgesproken door de Gedelegeerd Bestuurder. De disponibiliteit van rechtswege wordt door hem vastgesteld.

De beslissing inzake de disponibiliteit wegens ambtsontheffing kan door de *Gedelegeerd Bestuurder* niet worden gedelegeerd.

Art. 169.- § 1. Aan het personeelslid dat in disponibiliteit is geplaatst wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, wegens ziekte of gebrekkigheid, wegens reorganisatie of wegens ambtsopheffing, wordt een wachtgeld toegekend.

§ 2. Het wachtgeld wordt vastgesteld op grondslag van de laatste activiteitswedde.

Art. 170.- In het geval van disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst mag de duur van de disponibiliteit met genot van wachtgeld, in één of meer keren de duur niet overtreffen van de diensten die voor de berekening van het rustpensioen van het betrokken personeelslid in aanmerking komen.

De militaire of vervangende diensten die het personeelslid heeft volbracht vóór zijn indiensttreding en de tijd die hij in disponibiliteit heeft doorgebracht, komen niet in aanmerking.

Art. 171.- Het in disponibiliteit gesteld personeelslid dat een wachtgeld geniet wegens ziekte of gebrekkigheid, is ertoe gehouden zich om de drie maanden te laten onderzoeken door de door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde geneesheer.

Het personeelslid wordt daartoe opgeroepen. Geeft het personeelslid geen gevolg aan de oproeping, dan wordt de uitkering van zijn wachtgeld geschorst tot de verschijning.

Art. 172.- Het in disponibiliteit gesteld personeelslid is ertoe gehouden een verblijfplaats, waar de hem betreffende beslissingen hem kunnen betekend worden, aan de personeelsdienst bekend te maken.

Art. 173.- De *Gedelegeerd Bestuurder* beslist, volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking waarvan het in disponibiliteit gestelde personeelslid titularis was, als vacant moet worden beschouwd.

Hij kan die beslissing nemen zodra de disponibiliteit van het personeelslid één jaar bereikt.

Hij kan die beslissing onverwijld nemen wanneer het gaat om een disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst of, in de andere gevallen, om een disponibiliteit die voor ten minste één jaar is toegekend.

Art. 174.- Het in disponibiliteit gestelde personeelslid blijft ter beschikking en kan, wanneer het de vereiste beroeps- en lichamelijke geschiktheid bezit, in actieve dienst worden teruggeroepen.

Het personeelslid is ertoe gehouden, binnen de door de VRT gestelde termijn, het ambt te bekleden dat hem werd aangewezen.

Indien het zonder geldige reden weigert dat ambt te bekleden wordt het, na een afwezigheid van tien werkdagen, geacht ontslag te nemen.

Afdeling 2 : Disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst

Art. 175.- § 1. Het personeelslid in disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst verliest zijn aanspraken op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde.

§ 2. Het geniet het eerste jaar een wachtgeld gelijk aan zijn laatste activiteitswedde. Dit wachtgeld wordt van het tweede jaar af verminderd tot zoveel maal $1/55e$ van de laatste activiteitswedde als de belanghebbende dienstjaren telt op de datum waarop hij in disponibiliteit is gesteld.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel moet onder "dienstjaren" worden verstaan de duur van de effectieve VRT-diensten en van de militaire of vervangende diensten, beiden voor hun enkele duur, in zoverre die diensten werden gepresteerd na de effectieve indiensttreding bij de VRT.

Art. 176.- De Gedelegeerd Bestuurder stelt het personeelslid in kennis van zijn voornemen om hem in disponibiliteit te stellen wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst. Het personeelslid kan tegen dit voornemen opkomen bij de kamer van beroep.

Art. 177.- De samenstelling van kamer van beroep waarvan sprake in artikel 176 en de procedure die moet worden gevolgd, zijn dezelfde als die welke voorgeschreven zijn inzake tuchtmaatregelen.

Art. 178.- Het terug in dienst geroepen personeelslid kan worden tewerkgesteld in een betrekking die overeenstemt met dezelfde, een gelijkwaardige of een onmiddellijk lagere graad.

Art. 179.- Het wedertewerkgesteld personeelslid behoudt zijn oorspronkelijke graad en de aanspraken op bevordering welke aan die graad gehecht zijn.

Het wedertewerkgestelde personeelslid kan, binnen een termijn van zes maanden na de wedertewerkstelling op zijn verzoek benoemd worden in de graad van de uitgeoefende betrekking. Door een dergelijke benoeming verwerft het personeelslid alle aanspraken op bevordering gehecht aan zijn nieuwe graad en verliest het definitief zijn vroegere aanspraken.

Afdeling 3 : Disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid

Art. 180.- Onder voorbehoud van de bepalingen van artikel 103 is het personeelslid van rechtswege in disponibiliteit wanneer het wegens ziekte of gebrekkigheid afwezig is nadat het de maximumduur heeft bereikt van het verlof dat op grond van artikel 102 om die reden kan worden verleend.

Artikel 181.- Het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid behoudt zijn aanspraak op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde.

Art. 182.- Het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid ontvangt een wachtgeld gelijk aan :

60 % van de laatste activiteitswedde zo het minder dan 10 jaar dienstanciënniteit telt

65 % van de laatste activiteitswedde zo het 10 jaar dienstanciënniteit telt

66 % van de laatste activiteitswedde zo het 11 jaar dienstanciënniteit telt

67 % van de laatste activiteitswedde zo het 12 jaar dienstanciënniteit telt

68 % van de laatste activiteitswedde zo het 13 jaar dienstanciënniteit telt

69 % van de laatste activiteitswedde zo het 14 jaar dienstanciënniteit telt

75 % van de laatste activiteitswedde zo het ten minste 15 jaar dienstanciënniteit telt.

Het bedrag van dit wachtgeld mag evenwel in geen geval minder groot zijn dan :

1°) de vergoeding welke betrokkene in dezelfde toestand zou

krijgen indien de regeling van de sociale zekerheid op hem van toepassing was geweest sedert de aanvang van zijn afwezigheid ;

- 2°) het pensioen dat het personeelslid zou krijgen indien het op de dag waarop het in disponibiliteit is geplaatst, vervroegd in ruste ware gesteld.

Art. 183.- § 1. Het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid kan de dienst slechts hervatten indien het daartoe geschikt wordt bevonden door de door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde geneesheer.

§ 2. Door de dienstherhvatting vóór het einde van de disponibiliteit met wachtgeld loopt deze ten einde.

§ 3. De disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid wordt opgeschort door de duur van het bevallingsverlof.

Art. 184.- Het personeelslid kan niet langer in disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid worden gehouden dan :

12 maanden zo het minder dan 5 jaar dienstanciënniteit telt
 15 maanden zo het minder dan 10 jaar dienstanciënniteit telt
 18 maanden zo het minder dan 15 jaar dienstanciënniteit telt
 21 maanden zo het meer dan 15 jaar dienstanciënniteit telt.

Art. 185.- Behoudens in de gevallen waarin toepassing wordt gedaan van artikel 103, kan de totale duur van de disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid in één of in verscheidene malen niet meer bedragen dan de duur van de actieve dienst.

Art. 186.- In afwijking van de artikelen 184 en 185 wordt de maximumduur van de disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid op 24 maanden gebracht wanneer de afwezigheid het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

Afdeling 4 : Disponibiliteit wegens ambtsopheffing

Art. 187.- § 1. Worden in de personeelsformatie één of meer betrekkingen van een bepaalde graad opgeheven, dan wordt een herschikking van de tewerkstelling in de betrekkingen van de ganse gradengroep toegepast.

Met gradengroep wordt bedoeld al de graden die binnen een zelfde niveau door opeenvolgende bevorderingen kunnen worden toegekend aan titularissen van een aanwervingsgraad.

§ 2. De herschikking gebeurt per graad, beginnend met de hoog-

ste. De personeelsleden die overtallig worden in hun graad, worden tewerkgesteld in betrekkingen van de onmiddellijk lagere graad. Zij behouden voor zich persoonlijk de graad waarin zij benoemd zijn en de daaraan verbonden bezoldigingsregeling. Zij worden ambtshalve opnieuw aangesteld in de vacant verklaarde betrekkingen van hun oorspronkelijke graad.

§ 3. Voor de toepassing van § 2 worden de betrokken personeelsleden in eerste orde gerangschikt volgens de verworven jaarlijkse beoordeling, en in tweede orde naar anciënniteit volgens de bepalingen van artikel 19.

Art. 188.- De personeelsleden die ingevolge de herschikking overtallig zijn in de aanwervingsgraad, worden in instantie van wedertewerkstelling geplaatst.

Art. 189.- § 1. Wie bij ontstentenis van betrekking in instantie van wedertewerkstelling is geplaatst, kan binnen 15 werkdagen volgend op de notificatie van de beslissing, vragen te verschijnen voor de kamer van beroep.

§ 2. De samenstelling van die kamer en de te volgen procedure zijn dezelfde als die welke voorgeschreven zijn inzake tuchtmaatregelen.

Art. 190.- § 1. De personeelsleden die in instantie van wedertewerkstelling zijn geplaatst, worden beschouwd als zijnde in actieve dienst en behouden hun aanspraak op bevordering

§ 2. Zij kunnen te allen tijde weer in dienst worden geroepen en tewerkgesteld op een betrekking van de graad waarvan zij titularis zijn of van een aanverwante graad waarvoor zij geschikt worden geacht op voorwaarde dat zij voldoen aan de reglementaire voorwaarden om in die betrekking te worden tewerkgesteld ; zij kunnen niet worden wedertewerkgesteld in een graad van een hogere rang.

§ 3. Onverminderd de wettelijk vastgestelde prioriteiten, hebben zij prioriteit voor het bezetten van vacante betrekkingen waarvoor zij in aanmerking komen ; komen verscheidene personeelsleden in aanmerking die in instantie van wedertewerkstelling zijn geplaatst dan worden zij onderling gerangschikt naar anciënniteit zoals bepaald in artikel 19 met dien verstande dat de graadanciënniteit wordt vervangen door de anciënniteit in de rang.

§ 4. Tegen het niet-toewijzen en tegen het toewijzen van een nieuwe betrekking staat hetzelfde beroep open als bepaald in artikel 189.

§ 5. Het personeelslid dat in instantie van wedertewerkstelling is geplaatst en zonder geldige reden weigert de toegewezen betrekking te bekleden, wordt na een afwezigheid van 10 werkdagen als ontslagnemend beschouwd.

Art. 191.- § 1. De personeelsleden die in instantie van wedertewerkstelling zijn geplaatst, worden na één jaar ambtshalve in disponibiliteit wegens ambtsopheffing geplaatst.

§ 2. Zij ontvangen een wachtgeld dat gedurende het eerste jaar gelijk is aan de laatste activiteitswedde en dat daarna per jaar met 20 % wordt verminderd zonder dat het evenwel lager kan liggen dan het bedrag van het pensioen waarop zij op dat ogenblik aanspraak zouden kunnen maken.

§ 3. De §§ 2, 3, 4 en 5 van artikel 190 zijn van toepassing op de personeelsleden in disponibiliteit wegens ambtsopheffing. Tijdens de duur van de disponibiliteit behouden zij hun rechten op bevordering.

Art. 192.- De personeelsleden die in een andere dan hun oorspronkelijke graad wedertewerkgesteld worden, behouden hun graad en de daaraan verbonden wedde ; zij behouden tevens de aanspraken op bevordering die met hun graad overeenkomen.

Binnen zes maanden na hun wedertewerkstelling kunnen zij, op hun verzoek, bekleed worden met de graad die overeenstemt met de nieuwe betrekking die zij uitoefenen ; in dat geval ontvangen zij de wedde die overeenstemt met die nieuwe graad en hebben zij alleen de aanspraken op bevordering die aan die nieuwe graad verbonden zijn.

Art. 193.- Een personeelslid kan niet in instantie van wedertewerkstelling of in disponibiliteit wegens ambtsopheffing worden gehouden na de pensioengerechtigde leeftijd.

De duur van de disponibiliteit in een of in verscheidene malen mag nooit meer bedragen dan de werkelijke diensttijd bij de VRT. De militaire of vervangende diensten volbracht vóór de indienstneming en de duur van de disponibiliteit wegens ambtsopheffing komen niet in aanmerking.

Afdeling 5 : Disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 194.- In de mate dat zulks verenigbaar is met de goede werking van de diensten kan aan het personeelslid dat erom verzoekt, disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden worden toegekend.

Die toestemming kan alleen worden verleend indien de aanvraag steunt op een ernstig motief dat daarenboven verenigbaar is met de status van VRT-personeelslid, de belangen van de VRT niet schaadt of kan schaden en de reïntegratie na afloop van de disponibiliteit niet moeilijk of onmogelijk maakt.

De toestemming kan in één of in meer keren worden verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden.

Er kan geen nieuwe toestemming worden verleend binnen een termijn van vijf jaar na het einde van die disponibiliteitsperiode.

Ieder personeelslid dat langer afwezig is dan de periode waarvoor de beschikbaarheid is toegekend, wordt geacht ontslag te nemen.

Art. 195.- Het personeelslid dat wegens persoonlijke aangelegenheden in beschikbaarheid is gesteld, ontvangt generlei wachtgeld.

Het mag zich niet beroepen op ziekten of gebrekkigheden die gedurende de periode van zijn beschikbaarheid werden opgedaan.

Het verliest zijn rechten op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde.

Art. 196.- De bepalingen van artikel 194 kunnen slechts worden toegepast op de vastbenoemde personeelsleden die ten minste vijf jaar dienst tellen.

Afdeling 6 : Beschikbaarheid voor bijzondere opdracht

Art. 197.- Voor een tewerkstelling op een ministerieel kabinet, voor een opdracht van bepaalde duur bij een internationaal radio- of televisie-organisme waarvan de VRT lid is of voor een tewerkstelling bij een rechtspersoon waarmee de VRT een hechte band heeft of die door haar als dochteronderneming is opgericht, kan een personeelslid op zijn verzoek in beschikbaarheid voor bijzondere opdracht worden geplaatst, indien zulks verenigbaar is met de goede werking der diensten.

De toestemming kan alleen worden verleend indien de aanvraag de belangen van de VRT niet schaadt of kan schaden en de reïntegratie na afloop van de beschikbaarheid niet moeilijk of onmogelijk maakt.

De toestemming kan in één of in meer keren worden verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal vijf jaar.

Er kan geen nieuwe toestemming worden verleend binnen een termijn van vijf jaar na het einde van die disponibiliteitsperiode.

Ieder personeelslid dat langer afwezig is dan de periode waarvoor de disponibiliteit is toegekend, wordt geacht ontslag te nemen.

Art. 198.- Tijdens de disponibiliteit voor bijzondere opdracht ontvangt het personeelslid geen wachtgeld.

Het mag zich niet beroepen op ziekten of gebrekkigheden die gedurende de periode van zijn disponibiliteit werden opgedaan.

Het behoudt zijn rechten op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde.

Art. 199.- De bepalingen van artikel 197 kunnen slechts worden toegepast op de vastbenoemde personeelsleden die ten minste vijf jaar dienst tellen.

Afdeling 7 : Disponibiliteit voor politieke activiteit

Art. 200.- § 1. Het personeelslid dat een effectieve of plaatsvervangende kandidatuur voor de parlements-, gemeenschapsraads-, gewestraads- of provincieraadsverkiezing of voor het Europees parlement aanvaardt, kan, op zijn verzoek, in disponibiliteit worden geplaatst voor de ganse verkiezingsperiode, d.w.z. vanaf de dag van de officiële totstandkoming van de kandidatenlijst tot de dag van de verkiezingen.

§ 2. Het personeelslid met een journalistieke functie dat een politiek mandaat aanvaardt, wordt ambtshalve in disponibiliteit geplaatst voor de duur van het mandaat.

Elk ander personeelslid dat één van de volgende mandaten aanvaardt, wordt ambtshalve in disponibiliteit geplaatst voor de duur van het mandaat :

- lid van de Federale Regering of van een Gemeenschaps- of Gewestregering ;
- lid van de Senaat, de Kamer van Volksvertegenwoordigers, van een Gemeenschaps- of Gewestraad, van het Europees parlement of van een Bestendige Deputatie.

§ 3. Tijdens de disponibiliteit waarvan sprake in de §§ 1 en 2 ontvangt het personeelslid geen wachtgeld maar behoudt het zijn aanspraken op bevordering.

Afdeling 8 : Disponibiliteit wegens reorganisatie

Art. 200bis.- § 1. De bepalingen van deze afdeling worden alleen toegepast voor de regeling van de administratieve en pecuniaire situatie van de personeelsleden, bedoeld in artikel 21, § 2, tweede zin, van de decreten betreffende de radio-omroep en de televisie, gecoördineerd op 25 januari 1995, zoals gewijzigd met het decreet van 29 april 1997, wier ambt overeenkomstig datzelfde artikel werd opgeheven.

§ 2. Het toepasselijk verklaren van deze afdeling op de in § 1 genoemde personeelsleden sluit in dat de statutaire bepalingen van afdeling 4 inzake de ambtsopheffing niet kunnen worden toegepast.

§ 3. Tegen de beslissing van de Gedelegeerd Bestuurder tot opheffing van de ambten is geen georganiseerd beroep mogelijk.

§ 4. De personeelsleden wier ambt is opgeheven, worden, hetzij tewerkgesteld in een statutaire betrekking van niveau I waarvoor zij de vereiste en aangewezen beroeps- en lichamelijke geschiktheid hebben, hetzij met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld in een betrekking van het middenkader of hoger waarvoor zij de vereiste en aangewezen beroeps- en lichamelijke geschiktheid hebben, hetzij in instantie van wedertewerkstelling geplaatst, bij ontstentenis van een geschikte betrekking.

De personeelsleden kunnen met een arbeidsovereenkomst alleen tewerkgesteld worden in dié betrekkingen waarmee zij zich akkoord hebben verklaard.

De tewerkgestelde personeelsleden behouden minimaal de bezoldigingsregeling die verbonden is aan de graad die zij bekleedden of waarin zij met een intermaat waren aangesteld op 12 februari 1996.

§ 5. Gedurende de gehele periode dat het personeelslid met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld wordt, wordt het beschouwd als zijnde in disponibiliteit maar zonder toekenning van een wachtgeld, tenzij het personeelslid bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst afziet van de bepalingen van artikel 21, § 3, derde lid, van de gecoördineerde decreten betreffende de radio-omroep en de televisie, zoals gewijzigd met het decreet van 29 april 1997. De periode van disponibiliteit wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Artikel 200ter - § 1. De personeelsleden die in instantie van wedertewerkstelling zijn geplaatst, worden beschouwd als zijnde in actieve dienst.

§ 2. Zij kunnen op elk ogenblik weer in dienst worden geroepen en worden tewerkgesteld, hetzij in een statutaire betrekking van niveau 1 waarvoor zij de vereiste en aangewezen beroeps- en

lichamelijke geschiktheid hebben, hetzij met een arbeidsovereenkomst in een betrekking van het middenkader of hoger waarvoor zij de vereiste en aangewezen beroeps- en lichamelijke geschiktheid hebben. De bepalingen van artikel 200bis, § 4, tweede en derde lid, en § 5, zijn van toepassing.

Artikel 200quater - § 1. - Het personeelslid dat in instantie van wedertewerkstelling is geplaatst, wordt na één jaar ambtshalve in disponibiliteit wegens reorganisatie geplaatst. De periode van disponibiliteit wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 2. Het personeelslid ontvangt een wachtgeld dat gedurende het eerste jaar gelijk is aan zijn laatste activiteitswedde. Het wachtgeld wordt daarna per jaar, met 20 % verminderd zonder dat het evenwel lager kan liggen dan het bedrag van het pensioen waarop het aanspraak zou kunnen maken op de datum waarop het in disponibiliteit is gesteld.

Onder activiteitswedde wordt verstaan de wedde, de premies, vergoedingen en toelagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het statutaire pensioen.

§ 3. Artikel 200ter, § 2, is van toepassing op de personeelsleden in disponibiliteit wegens reorganisatie.

Artikel 200quinquies - § 1. Tijdens de periode van disponibiliteit blijven de personeelsleden onderworpen aan de bepalingen van Hoofdstuk IV inzake de onverenigbaarheden en de cumulaties.

Artikel 200sexies - § 1. De instantie van wedertewerkstelling of de disponibiliteit wegens reorganisatie nemen van rechtswege een einde wanneer het personeelslid voldoet aan de voorwaarden om op rust gesteld te worden, en in ieder geval op de leeftijd van 60 jaar.

§ 2. De duur van de disponibiliteit in één of verscheidene malen mag nooit meer bedragen dan de werkelijke diensttijd bij de VRT.

De militaire of vervangende diensten volbracht vóór de indienstneming en de duur van de disponibiliteit wegens reorganisatie komen niet in aanmerking.

Artikel 200septies. - § 1. De personeelsleden die onder de voorwaarden van artikel 200bis, § 5, tewerkgesteld werden met een arbeidsovereenkomst worden op het ogenblik dat door één van beide partijen aan het contract een einde wordt gemaakt, hetzij tewerkgesteld in een statutaire betrekking van niveau I waarvoor zij de vereiste en aangewezen beroeps- en lichamelijke geschiktheid hebben, hetzij met een arbeidsovereenkomst

tewerkgesteld in een betrekking van het middenkader of hoger waarvoor zij de vereiste en aangewezen beroeps- en lichamelijke geschiktheid hebben, hetzij in instantie van wedertewerkstelling geplaatst, bij ontstentenis van een geschikte betrekking, (1)

§ 2. De bepalingen van artikel 200bis, § 4, tweede en derde lid en § 5, tot en met 200sexies zijn op hen van toepassing.

§ 3. De in § 1 genoemde personeelsleden kunnen geen aanspraak maken op enigerlei wedde of wachtgeld, gedurende de periode of de resterende periode van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen en waarvoor zij een overeenstemmende verbrekingsvergoeding ontvangen.

Artikel 200octies - De duur van de instantie van wedertewerkstelling, in één of verscheidene malen, kan nooit meer bedragen dan 1 jaar. Voor de berekening van het wachtgeld worden de verschillende perioden van disponibiliteit wegens reorganisatie samengesteld.

Artikel 200nonies - Tegen het niet-geschikt zijn van de toegewezen statutaire betrekking krachtens artikel 200bis, § 4, 200ter, § 2, 200quater, § 3, of 200 septies, § 1, alsook tegen het niet-toewijzen of niet-aanbieden van een betrekking bij ontstentenis van een geschikte betrekking met de plaatsing in instantie van wedertewerkstelling tot gevolg krachtens artikel 200bis, § 4, of artikel 200 septies, § 1, staat beroep open bij de arbitragecommissie zoals geregeld in het protocol betreffende de procedure van wedertewerkstelling, waarna de gedelegeerd bestuurder een beslissing neemt.

Artikel 200decies - Op de personeelsleden bedoeld in artikel 200bis, § 1, zijn eveneens de bepalingen van toepassing vastgelegd in het protocol betreffende de procedure van wedertewerkstelling dat overeengekomen is tussen de gedelegeerd bestuurder en de vakverenigingen.

(1) Het protocol betreffende de procedure van wedertewerkstelling wordt als bijlage 6 bij dit administratief statuut gevoegd.

HOOFDSTUK XIII : WEDERTEWERKSTELLING VAN ZIEKE OF GEBREKKIGE PERSONEELSLEDEN

Art. 201.- § 1. Wanneer uit een geneeskundige controle, uitgevoerd door de door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde geneesheer, blijkt dat een personeelslid ongeschikt is voor de uitoefening van zijn betrekking maar wel geschikt is voor een andere betrekking, kan het wedertewerkgesteld worden in een betrekking waarvoor het geschikt wordt bevonden. De aangestelde geneesheer houdt bij het nemen van zijn beslissing rekening met het ter zake door de arbeidsgeneesheer van de *VRT* uitgebrachte advies, dat zowel aan de geneesheer als aan het betrokken personeelslid wordt medegedeeld.

§ 2. De beslissing wordt na afloop van het onderzoek door de geneesheer aan het personeelslid medegedeeld. Hem wordt, tegen handtekening voor ontvangst, een gedagtekende notificatie overhandigd. Kan de beslissing op die wijze niet genotificeerd worden, dan wordt ze aan het personeelslid betekend bij een ter post aangetekende brief.

Art. 202.- § 1. Het personeelslid dat het niet eens is met de beslissing van de door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde geneesheer tot ongeschikt- of geschiktverklaring, moet zulks, op straffe van nietigheid, ter kennis brengen door middel van een ter post aangetekende brief binnen tien kalenderdagen te rekenen vanaf de notificatie waarvan sprake in artikel 201 en moet vragen dat de redenen van de beslissing medegedeeld worden aan de geneesheer van zijn keuze.

Die geneesheer kan binnen tien kalenderdagen na de mededeling van de redenen, een onderzoek in consult met de door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde geneesheer eisen ofwel aan de door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde geneesheer een verslag doen toekomen waarin hij de aangevoerde redenen weerlegt.

Indien de door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde geneesheer en de door het personeelslid aangewezen geneesheer het eens zijn, wordt de conclusie van het geneeskundig onderzoek ofwel gehandhaafd ofwel dienovereenkomstig gewijzigd.

Indien de twee geneesheren het niet eens zijn, wordt de betwisting beslecht door een derde geneesheer die in gemeen overleg tussen de eerste twee geneesheren wordt aangesteld.

§ 2. Het personeelslid, dat er alleen de ganse verantwoordelijkheid voor draagt, moet ervoor zorgen dat de door hem aangestelde geneesheer de termijnen in acht neemt.

§ 3. Ten behoeve van het onderzoek verstrekt de door de Gedelegeerd Bestuurder aangestelde geneesheer aan de aangestelde derde geneesheer het medisch dossier van het personeelslid waarin de redenen uiteengezet worden waarop de aangevochten beslissing steunt.

De geneesheer die het personeelslid vertegenwoordigt, mag kennis nemen van het medisch dossier, aanwezig zijn bij het onderzoek van zijn patiënt en diens verdediging voordragen.

§ 4. Elke partij draagt de kosten en erelonen van de door haar aangestelde geneesheer. De kosten en erelonen van de derde geneesheer worden gedragen door de partij die in het ongelijk wordt gesteld.

Het personeelslid draagt zelf de reiskosten om zich naar de plaats van het onderzoek te begeven.

Art. 203.- § 1. Het personeelslid dat de geschiktverklaring niet betwist of dat in beroep geschikt werd verklaard voor een andere betrekking, maar die betrekking niet passend acht, kan binnen vijftien kalenderdagen na de notificatie van de toewijzing van een andere betrekking vragen te verschijnen voor de kamer van beroep.

§ 2. De samenstelling van die kamer en de te volgen procedure zijn dezelfde als die welke voorgeschreven zijn inzake tuchtmaatregelen.

Art. 204.- Tijdens zijn wedertewerkstelling in een andere betrekking behoudt het personeelslid zijn oorspronkelijke graad alsmede de daaraan verbonden wedde en aanspraken op bevordering.

Art. 205.- § 1. Aan de wedertewerkstelling komt een einde wanneer een geneeskundige controle uitwijst dat het personeelslid niet langer geschikt is om de nieuwe functie uit te oefenen of opnieuw geschikt is om zijn oorspronkelijke functie uit te oefenen.

§ 2. Tegen die beslissing staat beroep open zoals bepaald in artikel 202.

Art. 206.- Het personeelslid dat zonder geldige reden weigert een hem aangewezen nieuwe betrekking uit te oefenen, wordt na een afwezigheid van tien werkdagen als ontslagnemend beschouwd.

HOOFDSTUK XIV : ADVIESCOMMISSIE INZAKE DISPONIBILITEIT, DEELTIJDSE ARBEID EN SOCIALE PROMOTIE

Art. 207.- § 1. Er wordt een adviescommissie inzake disponibiliteit, deeltijdse arbeid en sociale promotie ingesteld.

§ 2. De commissie bestaat uit :

- een voorzitter, door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangewezen ;
- leden aangewezen door de *Gedelegeerd Bestuurder*, ten getale van het aantal representatieve vakbonden min één ;
- evenveel vakbondsafgevaardigden als er representatieve vakbonden zijn ;
- een niet-stemgerechtigde secretaris benoemd door de *Gedelegeerd Bestuurder*.

Art. 208.- § 1. Wanneer de aanvraag van een personeelslid tot het bekomen van :

- disponibiliteit op grond van artikel 194,
- afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen waarvan sprake in artikel 164,
- deeltijdse arbeid wegens sociale of familiale redenen waarvan sprake in de artikelen 113 tot 121,
- deeltijdse arbeid wegens persoonlijke redenen waarvan sprake in de artikelen 154 tot 161,

niet gunstig wordt onthaald door de *Gedelegeerd Bestuurder*, formuleert hij het voornemen de aanvraag van de hand te wijzen.

§ 2. Dit voornemen wordt betekend aan het personeelslid dat binnen een termijn van vijftien kalenderdagen kan vragen voor de adviescommissie te verschijnen.

§ 3. Verklaart het personeelslid de zaak niet voor de adviescommissie te willen brengen of reageert het niet binnen de gestelde termijn, dan is het voornemen ambtshalve omgezet in een negatieve eindbeslissing. Daarvan wordt kennis gegeven aan het betrokken personeelslid.

Art. 209.- Behalve bij wettige verhindering verschijnt het personeelslid persoonlijk voor de commissie ; het mag zich laten bijstaan door een ander personeelslid, een advocaat of een vertegenwoordiger van een erkende vakbond.

Art. 210.- De voorzitter bepaalt de datum van de vergadering ; het betrokken personeelslid wordt ten minste acht kalenderdagen vooraf verwittigd.

Art. 211.- De commissie vergadert op geldige wijze telkens als ten minste de voorzitter of zijn plaatsvervanger en een vakbondsafgevaardigde of een plaatsvervanger aanwezig zijn.

Art. 212.- De commissie verleent een met redenen omkleed advies ten behoeve van de *Gedelegeerd Bestuurder*.

Bij dat advies kan een minderheidsnota worden gevoegd.
Het wordt ook medegedeeld aan het betrokken personeelslid.

Art. 213.- § 1. De commissie verleent advies binnen één maand na het verzoek tot verschijning voor de commissie.

§ 2. Het staat het betrokken personeelslid vrij binnen een termijn van tien dagen bij de *Gedelegeerd Bestuurder* een schriftelijk memorie in te dienen om het advies van de commissie te weerleggen.

Art. 214.- De *Gedelegeerd Bestuurder* neemt een eindbeslissing ter zake binnen een termijn van 20 dagen na de mededeling van het advies.

HOOFDSTUK XV : DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

Art. 215. §1.- Wordt ambtshalve en zonder opzegging uit zijn ambt ontslagen :

- 1°) het personeelslid dat niet regelmatig werd benoemd ;
- 2°) het personeelslid dat niet meer voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 4 ;
- 3°) het personeelslid dat, meer dan 10 dagen na het einde van een geoorloofde afwezigheid, het werk zonder geldigde reden niet hervat.
- 4°) het personeelslid dat zonder geldige reden zijn dienst verlaat en meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft ;
- 5°) het personeelslid dat zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft ;
- 6°) het personeelslid dat aan een behoorlijk vastgestelde vroegtijdige invaliditeit lijdt waardoor het niet meer in staat is zijn ambt volledig, geregeld en onafgebroken uit te oefenen en niet kan worden wedertewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk XIII.

§ 2. De beslissing tot toepassing van de bepalingen van § 1 wordt genomen door de *Gedelegeerd Bestuurder* ongeacht de graad van het betrokken personeelslid.

Die beslissing is onmiddellijk uitvoerbaar niettegenstaande een eventuele aanvraag tot herziening.

Het ontslagen personeelslid mag evenwel een aanvraag indienen om de beslissing te herzien. Het gemotiveerd verzoekschrift moet binnen 15 werkdagen na de betekening van de beslissing worden ingediend. Indien de *Gedelegeerd Bestuurder* zulks wenselijk acht, kan hij het advies inwinnen van een commissie ad hoc bestaand uit :

- als voorzitter : de magistraat die als voorzitter van de Tuchtraad is aangesteld
- als assessoren :
 - twee door de *Gedelegeerd Bestuurder* VRT-personeelsleden
 - een afgevaardigde van elk van de representatieve vakorganisaties
- als secretaris : een door de *Gedelegeerd Bestuurder* aangestelde VRT-personeelslid.

De commissie beraadslaagt op basis van de haar door de *Gedelegeerd Bestuurder* voorgelegde stukken ; er is geen verhoor of verschijning van het ontslagen personeelslid.

Zij brengt binnen 15 werkdagen na haar aanstelling advies uit. Dat advies wordt aan de *Gedelegeerd Bestuurder* ter beslissing voorgelegd.

Indien de *Gedelegeerd Bestuurder* zijn beslissing herziet, wordt de administratieve toestand van de betrokkene in overeenstemming gebracht met de nieuwe situatie.

De feiten en gedragingen van het personeelslid die bij het behandelen van de zaak aan het licht kwamen, kunnen aanleiding geven tot het treffen van tuchtstrafen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk VI, in welk geval de termijn waarvan sprake in artikel 53 § 1 vervangen wordt door een termijn van 3 maanden, te rekenen vanaf de datum van de eindbeslissing van de *Gedelegeerd Bestuurder*.

Art. 216.- Geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging onverminderd de bepalingen van artikel 9 inzake het einde van de stage :

- 1°) het vrijwillig ontslag, dat aanvaard werd ;
- 2°) de ambtshalve opruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens of de toegestane vervroegde opruststelling, overeenkomstig het pensioenreglement ;
- 3°) de afzetting en het ontslag bij tuchtstraf ;
- 4°) de definitieve beroepsongeschiktheid, welke vastgesteld wordt door de *Gedelegeerd Bestuurder*
 - a) bij gemotiveerde beslissing voor de personeelsleden die niet aan de jaarlijkse beoordeling onderworpen zijn ;
 - b) na de toekenning van twee opeenvolgende beoordelingen "onvoldoende" of de toekenning van een derde beoordeling "onvoldoende" in een periode van vijf jaar, zoals bepaald in artikel 47.

HOOFDSTUK XVI : SLOT- EN OVERGANGSBEPALINGEN

Art. 217.-De bepalingen van dit statuut vervangen de bepalingen van het administratief personeelsstatuut BRTN, door de Raad van Bestuur goedgekeurd op 27.2.95.

Art. 218.- De Gedelegeerd Bestuurder brengt de administratieve toestand van de personeelsleden overeen met dit statuut wanneer bepalingen ervan wegens strijdigheid met vroegere bepalingen niet van rechtswege op hen kunnen worden toegepast.

De Gedelegeerd Bestuurder gaat uit van de beginselen vastgelegd in dit statuut en houdt rekening met alle feitelijke gegevens en rechtsgegevens.

Hij vrijwaart de verkregen rechten van personeelsleden en kandidaten die geslaagd zijn voor een examen dat hen aanspraak verleent op een benoeming.

Art. 219.- Dit statuut heeft uitwerking met ingang van

Oud artikel 219 wordt geschrapt.

Tabel van de hiërarchische graden

hiërarchische graad	hiërarchische graad	niveau	rang	syndicaat
adjunct-bibliothecaris	adjunct-bibliothecaris	2	23	w
adjunct-bibliothecaris	bibliothecaris	2	24	bvl
adjunct-bibliothecaris	hoofdbibliothecaris	2	25	bvl
adjunct-filmothecaris	adjunct-filmothecaris	2	23	w
adjunct-filmothecaris	filmothecaris	2	24	bvl
adjunct-filmothecaris	hoofd-filmothecaris	2	25	bvl
adjunct-fonothecaris	adjunct-fonothecaris	2	23	w
adjunct-fonothecaris	fonothecaris	2	24	bvl
adjunct-fonothecaris	hoofd-fonothecaris	2	25	bvl
adjunct-meesterkok	adjunct-meesterkok	2	20	w
adjunct-meesterkok	eerste adjunct-meesterkok	2	22	bvl
adjunct-meesterkok	hoofd-adjunct-meesterkok	2	24	bvl
adjunct-meesterkok	meesterkok	2	24	b
administrateur-generaal	administrateur-generaal	1	16	*
administratief bestuurssecretaris	administratief bestuurssecretaris	1	10	*
administratief bestuurssecretaris	adjunct-adviseur	1	11	*
administratief bestuurssecretaris	dienstchef	1	12	*
adviseur-dienstchef	adviseur-dienstchef	1	13	*
architect	architect	1	10	*
architect	eerstaanwendend architect	1	11	*
assistent-technicus	assistent-technicus	2	20	w
assistent-technicus	hoofdassistent-technicus	2	24	bvl
assistent-technicus	adjunct-technicus	2	25	bvl
bestuurssecretaris	bestuurssecretaris	1	10	w
bestuurssecretaris	aspirant-coördinator	1	10	bvl
bestuurssecretaris	adjunct-coördinator	1	11	bvl
bestuurssecretaris	coördinator	1	12	bvl
chefttechnicus	chefttechnicus c	1	10	w
chefttechnicus	chefttechnicus b	1	11	bvl
chefttechnicus	chefttechnicus a	1	12	bvl
concertmeester	concertmeester	2	25	w
correspondent	correspondent	2	20	w
correspondent	hoofdcorrespondent	2	24	bvl
correspondent	productiesecretaris	2	25	bvl
correspondent-boekhouder	correspondent-boekhouder	2	20	w
correspondent-boekhouder	hoofdcorrespondent-boekhouder	2	24	bvl
correspondent-boekhouder	productiesecretaris-boekhouder	2	25	bvl
correspondent-gewestelijke	correspondent-gewestelijke	2	21	w
correspondent-gewestelijke	hoofdcorrespondent-gewestelijke	2	24	bvl
correspondent-gewestelijke	productiesecretaris-gewestelijke	2	25	bvl
cultureel assistent	cultureel assistent	2	23	w
cultureel assistent	eerste cultureel assistent	2	24	bvl
cultureel assistent	cultureel hoofdassistent	2	25	bvl
cultureel bestuurssecretaris	cultureel bestuurssecretaris	1	10	*
cultureel bestuurssecretaris	groepschef	1	12	*
cultureel bestuurssecretaris	dienstchef-socioloog	1	12	*
decormeester	decormeester	2	23	w
decormeester	eerste decormeester	2	24	bvl
decormeester	hoofddecormeester	2	25	bvl

decortekenaar	decortekenaar	2	23	w
decortekenaar	eerste decortekenaar	2	24	bvl
decortekenaar	hoofddecortekenaar	2	25	bvl
directeur	directeur	1	13	*
directeur	bestuursdirecteur	1	15	*
directeur-generaal	directeur-generaal	1	16	*
directiesecretaris	directiesecretaris	2	23	w
directiesecretaris	eerste directiesecretaris	2	24	bvl
gegradueerde verpleger	gegradueerd verpleger	2	23	w
gegradueerde verpleger	eerste gegradueerde verpleger	2	24	bvl
geluidsregisseur	geluidsregisseur	2	23	w
geluidsregisseur	eerste geluidsregisseur	2	24	bvl
geluidsregisseur	hoofdgeluidsregisseur	2	25	bvl
geschoold werkman	geschoold werkman	3	30	w
graficus	graficus	2	23	w
graficus	eerste graficus	2	24	bvl
graficus	hoofdgraficus	2	25	bvl
grimeur	grimeur	2	20	w
grimeur	gespecialiseerd grimeur	2	24	bvl
grimeur	hoofdgrimeur	2	25	bvl
helper-administratie	helper-administratie	4	41	w
helper-mess	helper-mess	4	41	w
helper-veiligheid	helper-veiligheid	4	42	w
helper-werklieden	helper-werklieden	4	41	w
hoofd van departement	hoofd van departement	1	13	*
hoofd van productieafdeling	hoofd van productieafdeling c	1	10	w
hoofd van productieafdeling	hoofd van productieafdeling b	1	11	bvl
hoofd van productieafdeling	hoofd van productieafdeling a	1	12	bvl
hoofdkleedster	hoofdkleedster	2	21	w
hoofdkleedster	gespecialiseerd hoofdkleedster	2	22	bvl
hulpfonthecaris	hulpfonthecaris	2	20	w
hulpfonthecaris	eerstaanwend hulpfonthecaris	2	22	bvl
hulpfonthecaris	eerste hulpfonthecaris	2	24	bvl
industriële ingenieur	industriële ingenieur	1	10	w
industriële ingenieur	eerstaanwend industriële ingenieur	1	11	bvl
industriële ingenieur	eerste industriële ingenieur	1	11	bvl
informaticus	informaticus	1	10	w
informaticus	eerstaanwend informaticus	1	11	bvl
informaticus	informaticus-afdelingschef	1	12	bvl
informatiesecretaris	informatiesecretaris	2	23	w
informatiesecretaris	eerste informatiesecretaris	2	24	bvl
ingenieur	ingenieur	1	10	w
ingenieur	eerstaanwend ingenieur	1	11	bvl
ingenieur	ingenieur-afdelingschef	1	12	bvl
ingenieur-dienstchef	ingenieur-dienstchef	1	13	*
ingenieur-directeur	ingenieur-directeur	1	13	*
ingenieur-directeur	hoofdingenieur	1	15	*
journalist	journalist	1	10	w
journalist	eerstaanwend journalist	1	11	bvl
journalist	hoofdjournalist	1	12	bvl
journalist	redactiesecretaris	1	12	b

journalist	hoofdredacteur	1	13	*
kassier-magazijnier	kassier-magazijnier	3	30	w
keukenverantwoordelijke	keukenverantwoordelijke	3	30	w
kleedster	kleedster	3	30	w
klerk	klerk	3	30	w
klerk-gewestelijke	klerk-gewestelijke	3	30	w
klerk-stenotypist	klerk-stenotypist	3	30	w
klerk-telefonist	klerk-telefonist	3	30	w
klerk-typist	klerk-typist	3	30	w
klerk-veiligheid	klerk-veiligheid	3	30	w
koördirigent	koördirigent	1	12	w
korist	korist	2	24	w
laboratoriumtechnicus	laboratoriumtechnicus	2	24	*
laboratoriumtechnicus	eerste laboratoriumtechnicus	2	25	*
maatschappelijk assistent	maatschappelijk assistent	2	23	w
maatschappelijk assistent	eerste maatschappelijk assistent	2	24	bvl
machinist	machinist	3	30	w
musicus-instrumentist	musicus-instrumentist	2	24	w
musicus-instrumentist	musicus-solist	2	25	b
musicus-instrumentist	eerste musicus-solist	2	25	b
musicus-instrumentist	hoofd van de lessenaar	2	25	b
muziekregisseur	muziekregisseur	1	10	w
muziekregisseur	eerste muziekregisseur	1	11	bvl
muziekregisseur	hoofdmuziekregisseur	1	12	bvl
operateur-mechanograaf	operateur-mechanograaf	3	30	w
opnameleider	opnameleider	1	10	w
opnameleider	eerste opnameleider	1	10	bvl
opnameleider	hoofdopnameleider	1	10	bvl
orkestregisseur	orkestregisseur	2	20	w
orkestregisseur	eerste orkestregisseur	2	22	bvl
orkestregisseur	hoofdorkestregisseur	2	24	bvl
presentator	presentator (statutair)	1	10	w
presentator	eerste presentator	1	10	bvl
presentator	hoofdpresentator	1	10	bvl
producer	producer	1	10	w
producer	eerstaanwend producer	1	11	bvl
producer	hoofdproducer	1	12	bvl
producer	eerste producer	1	12	bvl
producer	productieleider	1	13	b
productie-coördinator	productie-coördinator	1	12	w
productie-coördinator	eerstaanwend productie-coördinator	1	13	bvl
programmaregisseur	programmaregisseur	2	24	*
programmaregisseur	hoofdprogrammaregisseur	2	25	*
programmasecretaris	programmasecretaris	2	23	w
programmasecretaris	eerste programmasecretaris	2	24	bvl
programmasecretaris	hoofdprogrammasecretaris	2	25	bvl
programmeur	programmeur tweede klas	2	20	w
programmeur	programmeringsanalist	2	25	bvl
programmeur	programmeur eerste klas	2	22	bvl
programmeur	hoofdprogrammeur	2	24	bvl
receptie-assistent	receptie-assistent	2	20	w

receptie-assistent	eerste receptie-assistent	2	22	bvl
receptie-assistent	hoofdreceptie-assistent	2	24	bvl
regie-assistente	regie-assistente	2	23	w
regie-assistente	eerste regie-assistente	2	24	bvl
regie-assistente	hoofdregie-assistente	2	25	bvl
regisseur	regisseur c	1	10	w
regisseur	regisseur b	1	11	bvl
regisseur	regisseur a	1	12	bvl
regisseur-omroeper	regisseur-omroeper	2	23	*
regisseur-omroeper	eerste regisseur-omroeper	2	24	*
regisseur-omroeper	hoofdregisseur-omroeper	2	25	*
rekwisiteur	rekwisiteur	2	23	w
rekwisiteur	eerste rekwisiteur	2	24	bvl
rekwisiteur	hoofdrekwisiteur	2	25	bvl
secretaris	secretaris	2	25	b
sportjournalist	sportjournalist	1	10	w
sportjournalist	eerstaanwendend sportjournalist	1	11	bvl
sportjournalist	hoofdsportjournalist	1	12	bvl
studiomeester	studiomeester	2	23	w
studiomeester	eerste studiomeester	2	24	bvl
studiomeester	hoofdstudiomeester	2	25	bvl
taalraadsman	taalraadsman	1	10	w
taalraadsman	eerstaanwendend taalraadsman	1	11	bvl
taalraadsman	hoofdtaalraadsman	1	12	bvl
technicus-informatica	technicus-informatica	2	23	w
technicus-informatica	eerste technicus-informatica	2	24	bvl
technicus-informatica	adjunct-cheftechnicus-informatica	2	25	bvl
technicus-radio-tv	technicus-radio-tv	2	23	w
technicus-radio-tv	eerste technicus-radio-tv	2	24	bvl
technicus-radio-tv	adjunct-cheftechnicus-radio-tv	2	25	bvl
technicus-veiligheid	technicus-veiligheid	2	23	w
technicus-veiligheid	eerste technicus-veiligheid	2	24	bvl
technicus-veiligheid	adjunct-cheftechnicus-veiligheid	2	25	bvl
technisch coördinator	technisch coördinator	1	12	w
technisch coördinator	eerstaanwendend technisch coördinator	1	13	bvl
technisch helper	technisch helper	4	41	w
technisch installateur	technisch installateur	3	30	w
titelregisseur	titelregisseur	2	24	w
titelregisseur	hoofdtitelregisseur	2	25	bvl
vertaler	vertaler	2	22	w
vertaler	eerstaanwendend vertaler	2	24	bvl
vertaler	hoofdvertaler	2	25	bvl
voorman	voorman	2	21	w
voorman	meestergast	2	22	bvl
voorman-machinist	voorman-machinist	2	21	w
voorman-machinist	meestergast-machinist	2	22	bvl

w = werving

bvl = bevordering vlakke loopbaan

b = bevordering

* = afgeschafte graad

Personeelsstatuut - artikel 5 - Geneeskundig onderzoek bij
recruterings

Artikel 1 - Om na te gaan of de gegadigde voldoet aan de medische geschiktheidsvereisten voor de toe te wijzen functie, moet hij zich onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door de geneesheer daartoe aangesteld door de *Gedelegeerd Bestuurder*, hierna de VRT-geneesheer genoemd.

Artikel 2 - De VRT-geneesheer moet beslissen of de gegadigde :

- toelaatbaar is
- uitgesteld wordt
- niet toelaatbaar is.

Artikel 3 § 1 - De gegadigde die lijdt aan een kwaal welke evolueert of zich opnieuw kan voordoen en welke de normale uitoefening van het ambt waarvoor hij kandidaat is, kan verhinderen, wordt uitgesteld.

§ 2 - De VRT-geneesheer bepaalt de termijn van het uitstel. Die termijn bedraagt maximum 6 maanden.

§ 3 - Na verloop van die termijn wordt de gegadigde opnieuw onderzocht.

§ 4 - De totale duur van het uitstel mag nooit twee jaar overschrijden, te rekenen vanaf de eerste beslissing tot uitstel.

§ 5 - De uitgestelde gegadigde die opgenomen is in een recruteringsreserve aangelegd na vergelijkend examen, wordt in die reserve voorbijgegaan tot hij toelaatbaar wordt verklaard.

Artikel 4 - De beslissingen van de VRT-geneesheer worden de gegadigde schriftelijk meegedeeld hetzij door overhandiging tegen ontvangstbewijs hetzij bij aangetekende brief.

Artikel 5 § 1 - Tegen elke beslissing van de VRT-geneesheer staat beroep open volgens de onderstaande procedure.

a. De gegadigde kan binnen tien kalenderdagen te rekenen vanaf de mededeling, beroep aantekenen ; dit moet

Personeelsstatuut - artikel 9 - stage bij recrutering

Artikel 1 - Voor elk tot de stage toegelaten personeelslid wordt door de *Gedelegeerd Bestuurder* een stagebegeleider aangesteld. Die begeleider wordt gekozen onder de personeelsleden die in de directe omgeving van de betrokkene werken ; hij is ten minste benoemd in de bevorderingsgraad. De begeleider rapporteert geregeld over de prestaties van de stagiair aan de hiërarchische chef van niveau 1 of behorend tot klasse 11 of hoger.

Artikel 2 - De hiërarchische meerdere stelt de in art. 9 § 6 voorgeschreven tussentijdse verslagen op. Hij legt ze ter kennisneming en bespreking voor aan de stagiair - die eventueel zijn opmerkingen eraan toevoegt - en bezorgt ze daarna via hiërarchische weg aan de personeelsdienst voor opneming in het personeelsdossier.

Artikel 3 § 1 - De hiërarchische meerdere stelt tijdens de laatste maand van de stage, zoals voorgeschreven door art. 9 § 7, een eindverslag op met een conclusie tot benoeming of tot niet-benoeming.

Hij bespreekt het verslag met de betrokkene - die eventueel zijn opmerkingen eraan toevoegt - laat het hem voor kennisneming ondertekenen, en bezorgt het via hiërarchische weg aan de personeelsdienst.

De personeelsdienst legt het dossier van de stagiair voor aan de *Gedelegeerd Bestuurder*.

§ 2 - De hogere hiërarchische meerdere die een negatieve wijziging aanbrengt in de beoordeling en/of de conclusie, deelt zulks aan de belanghebbende mee.

Artikel 4 - De stagiair kan vragen het advies van de stagecommissie in te winnen wanneer de beoordeling tot niet-benoeming concludeert.

Artikel 5 - De stagecommissie bestaat uit twee personeelsleden van ten minste van rang 13 of klasse 14 die door de *Gedelegeerd Bestuurder* worden aangesteld naargelang van de sector waarin de stagiair werd tewerkgesteld, en de *directeur Human Resources* die als secretaris fungeert.

Personeelsstatuut - artikelen 43 en 44 - Jaarlijkse beoordeling Procedure.

Artikel 1 - Voor elk personeelslid wordt jaarlijks een beoordelingsdossier aangelegd met de evaluatie van de prestaties van het personeelslid tijdens het voorgaande kalenderjaar.

Dat dossier bevat :

- de basisbeoordeling van de hand van de rechtstreekse hiërarchische meerdere zoals bepaald in artikel 2
- de beoordelingen uitgebracht door de hogere hiërarchische meerderen tot en met de beoordeling van de hand van de hiërarchische meerdere die rechtstreeks van de *Gedelegeerd Bestuurder* afhangt
- de eindbeslissing van de *Gedelegeerd Bestuurder*.

Het beoordelingsdossier wordt bewaard bij het algemeen personeelsdossier van belanghebbende bij de personeelsdienst.

Artikel 2 § 1 - De basisbeoordeling wordt uitgebracht door de rechtstreekse hiërarchische meerdere van rang 13 of behorend tot klasse 14. Wanneer die algemene regel volgens de structuur en de organisatie van de diensten niet passend is voor een correcte evaluatie, kunnen de *Gedelegeerd Bestuurder* en de *personeelsleden* die rechtstreeks van hem afhangen, ieder voor zijn sector, het formuleren van de basisbeoordelingen toevertrouwen aan een *personeelslid* van een lagere rang in niveau 1 of behorend tot klasse 11 tot 13.

§ 2 - De basisbeoordeling wordt afgesloten met een voorstel tot toekenning van één van de vermeldingen uitstekend, goed of onvoldoende.

§3 - De beoordeling van de *personeelsleden* die onder het rechtstreeks hiërarchisch gezag van de *Gedelegeerd Bestuurder* staan, wordt rechtstreeks door de *Gedelegeerd Bestuurder* toegekend, na gesprek met de belanghebbende. Indien het betrokken personeelslid het met die beoordeling niet eens is, kan hij zulks schriftelijk aan de *Gedelegeerd Bestuurder* mededelen. De *Gedelegeerd Bestuurder* kan zijn beoordeling herzien na bespreking van het dossier in het *directiecomité*.

algemeen directeur die, naar de mening van de *Gedelegeerd Bestuurder*, het minst bij de zaak betrokken is.

De leden hebben ten minste een graad van rang 13 of behorend tot klasse 14 maar altijd een hogere graad dan de appellant.

Het secretariaat wordt waargenomen door de *directeur Human Resources*. Gaat het om een personeelslid dat onder die directeur ressorteert, dan wordt het secretariaat toevertrouwd aan een personeelslid van de diensten van de *Gedelegeerd Bestuurder*.

Artikel 9 - De Kamer van Beroep hoort afzonderlijk het personeelslid en al de *personeelsleden* die aan de beoordelingen deelnamen.

De Kamer kan daarna twee of meer van hen samen horen, al dan niet in aanwezigheid van het betrokken personeelslid.

Het personeelslid mag zich laten bijstaan door een raadsman van zijn keuze.

Artikel 10 - De Kamer van Beroep brengt ten behoeve van de *Gedelegeerd Bestuurder* een gemotiveerd advies uit dat schriftelijk aan het betrokken personeelslid wordt medegedeeld.

Het personeelslid beschikt over 8 kalenderdagen om een laatste verweerschrift in te dienen bij de *directeur Human Resources*.

Artikel 11 - De eindbeslissing van de *Gedelegeerd Bestuurder* die afwijkt van het advies van de Kamer van Beroep wordt uitdrukkelijk gemotiveerd.

Artikel 12 - Elk personeelslid wordt schriftelijk ingelicht over de beoordeling hem toegekend door de *Gedelegeerd Bestuurder*.

Personeelsstatuut - artikel 49 § 5 - Tuchtstraffen - Procedure

Artikel 1 § 1 - De *hiërarchische meerdere* die kennis krijgt van feiten die in hoofde van een onder hem ressorterend personeelslid eventueel tuchtedelijk moeten worden beteugeld, kan opdracht geven in zijn naam een onderzoek in te stellen.

Die opdracht wordt toevertrouwd aan de *hiërarchische meerdere* die overeenkomstig de bepalingen van artikel 49, § 2 van het personeelsstatuut, bevoegd is om aan het betrokken personeelslid een terechtwijzing op te leggen.

§ 2 - De *hiërarchische meerdere* die het onderzoek voert, kan het betrokken personeelslid en alle andere personeelsleden wier getuigenis hij nuttig of nodig acht, in naam van de opdrachtgevende *hiërarchische meerdere* ondervragen.

Van die gesprekken wordt een verslag opgesteld dat mede ondertekend wordt door het ondervraagde personeelslid. Die gesprekken hebben alleen tot doel de feitelijkheden vast te stellen.

§ 3 - De opdrachtgevende *hiërarchische meerdere* kan, na inzage van het dossier van het onderzoek hetzij een voornemen tot tuchtstraf formuleren overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 hetzij het dossier hiërarchisch doorgeven indien hij van mening is dat de vastgestelde feiten een tuchtstraf vergen waartoe hij geen bevoegdheid heeft.

Artikel 2 - De *hiërarchische meerdere* die overeenkomstig de hem door artikel 49 van het personeelsstatuut verleende bevoegdheid, overweegt een tuchtstraf op te leggen, moet dat voornemen schriftelijk kenbaar maken aan het betrokken personeelslid.

Die mededeling omschrijft duidelijk de ten laste gelegde feiten, de overwogen maatregel en de verweermogelijkheden waarover het betrokken personeelslid beschikt.

De kennisgeving gebeurt tegen ontvangstbewijs of door middel van een aangetekende brief.

Artikel 3 § 1 - Het personeelslid beschikt over 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de kennisgeving, om zijn

Personeelsstatuut - artikel 123 - Geven van bloed, bloedplasma en beenmerg

Artikel 1 § 1 - Aan de personeelsleden die bloed of bloedplasma geven, wordt één dag verlof per bloedgifte of plasmaferese toegekend met een maximum van vier dagen per kalenderjaar.

Die verlofdag wordt door het personeelslid opgenomen volgens dezelfde procedure als het vakantieverlof maar moet worden opgenomen in de uurverrekeningsperiode tijdens welke bloed of bloedplasma werd gegeven of in de eerstvolgende uurverrekeningsperiode.

Ter staving van de verlofaanvraag bezorgt het personeelslid een medisch attest waaruit blijkt dat bloed of bloedplasma werd gegeven.

§ 2 - Gebeurt de bloedcollecte in de gebouwen van de VRT, dan wordt daarenboven dienstvrijstelling verleent voor de tijd die nodig is om bloed te geven.

Artikel 2 § 1 - Aan de personeelsleden die beenmerg afstaan, word een verlof van vier dagen toegestaan. Die periode is ondeelbaar en vangt aan de dag van de beenmergafname.

§ 2 - Het verlof wordt vooraf aangevraagd. Het wordt achteraf verantwoord door de overlegging van een attest van de geneesheer die de beenmergafname verrichtte.

Protocol betreffende de procedure van wedertewerkstelling

Artikel 1. - Met dit protocol wordt uitvoering gegeven aan punt 1, 1ste lid, van het protocol nr 42.104 houdende de conclusies van de onderhandelingen van 13, 22 en 28 november 1995 die gevoerd werden in het sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest over het voorontwerp van decreet tot wijziging van sommige bepalingen van titel II van de decreten betreffende de radio-omroep en de televisie, gecoördineerd bij besluit van de Vlaamse regering van 25 januari 1995, waarvan de tekst als volgt luidt: "De overheid en de vakorganisaties zijn het er over eens dat voor de personeelsleden van de rangen 13 en hoger die niet in het contractuele top- of middenkader worden opgenomen, door de gedelegeerd bestuurder in eerste instantie zal dienen gezocht te worden naar een zinvolle tewerkstelling binnen de instelling. Hij licht de vakbonden over zijn tewerkstellingsplannen in. Het spreekt vanzelf dat daarbij zal uitgegaan worden van een HRM-benadering, die toelaat om de persoonlijke kwaliteiten van elkeen maximaal aan te wenden voor de behoeften van de instelling."

Artikel 2. - § 1 - De bepalingen van dit protocol zijn van toepassing op de personeelsleden, bedoeld in artikel 15, § 2, tweede zin, van de decreten betreffende de radio-omroep en de televisie, gecoördineerd op 25 januari 1995, zoals gewijzigd met het decreet van 22 december 1995. De namen van de desbetreffende personeelsleden worden als bijlage bij dit protocol gevoegd.

§ 2 - Aan de genoemde personeelsleden wordt de tekst van dit protocol meegedeeld, samen met de bepalingen van het personeelsstatuut betreffende de beschikbaarheid wegens reorganisatie. Het protocol en de statuutsbepalingen betreffende de beschikbaarheid wegens reorganisatie dienen samen gelezen te worden en maken één geheel uit.

Artikel 3. - De ambten van de personeelsleden worden niet collectief opgeheven. Dit gebeurt slechts stapsgewijze, naargelang er voor de invulling van de organisatiestructuur daartoe de noodzaak bestaat en dit overeenkomstig de modaliteiten die hierna vastgelegd zijn.

Artikel 4. - De personeelsleden kunnen te allen tijde bij de gedelegeerd bestuurder, zelf voorstellen van tewerkstelling indienen.

Artikel 5. - § 1 - Het ambt van elk personeelslid afzonderlijk wordt pas opgeheven nadat de gedelegeerd bestuurder het personeelslid zijn voorstel van beslissing heeft meegedeeld. Dit voorstel van beslissing kan zijn: ofwel het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor een functie in het middenkader of hoger, ofwel het toewijzen van een statutaire betrekking die tot niveau 1 behoort, ofwel, bij ontstentenis van een geschikte betrekking, de plaatsing in instantie van wedertewerkstelling.

§ 2 - Het voorstel van beslissing van de gedelegeerd bestuurder wordt geformuleerd in overleg met de HRM-manager, op basis van de kwaliteiten en kwalificaties van het personeelslid, van de behoeften van de instelling, en, in de mate van het mogelijke, rekening houdend met de eventuele voorstellen van tewerkstelling van het personeelslid zelf.

§ 3 - Terzelfdertijd met de beslissing tot ambtsopheffing wordt elk personeelslid de beslissing meegedeeld over zijn persoonlijke situatie, overeenkomstig artikel 200bis, § 4, van het personeelsstatuut. Laatstgenoemde beslissing is gemotiveerd.

Artikel 6. - § 1 - Zo een personeelslid niet akkoord gaat met de statutaire betrekking die het werd toegewezen krachtens artikel 200bis, § 4, van het personeelsstatuut, kan het, onverminderd de bepalingen van artikel 82, § 2, en artikel 215, § 1, van het personeelsstatuut, binnen 15 werkdagen volgend op de notificatie van de beslissing, beroep aantekenen bij de arbitragecommissie tegen het niet-geschikt zijn van de toegewezen betrekking.

§ 2 - De arbitragecommissie brengt binnen een termijn van 1 maand advies uit over de ernst van de redenen van het personeelslid om de toegewezen betrekking niet geschikt te achten.

§ 3 - De gedelegeerd bestuurder neemt een gemotiveerde beslissing binnen een termijn van 1 maand volgend op de notificatie van het advies van de arbitragecommissie.

Artikel 7. - § 1 - Zo een personeelslid bij ontstentenis van een geschikte betrekking, krachtens artikel 200bis, § 4, van het personeelsstatuut, in instantie van wedertewerkstelling is geplaatst, kan het binnen een termijn van 15 werkdagen volgend op de notificatie van de beslissing, beroep aantekenen bij de arbitragecommissie tegen de niet-toewijzing of het niet-aanbieden van een betrekking bij ontstentenis van een geschikte betrekking.

§ 2 - De arbitragecommissie brengt binnen een termijn van 1 maand advies uit over de niet-toewijzing of het niet-aanbieden van een betrekking en de motieven die er aan ten grondslag liggen.

§ 3 - De gedelegeerd bestuurder neemt een gemotiveerde beslissing binnen een termijn van 1 maand volgend op de notificatie van het advies van de arbitragecommissie.

Artikel 8. - Het personeelslid dat vanuit de instantie van wedertewerkstelling of de beschikbaarheid wegens reorganisatie, krachtens de artikelen 200ter of 200quater van het personeelsstatuut, een statutaire betrekking kreeg toegewezen waarmee het niet akkoord gaat, kan, onder de voorwaarden als bepaald in artikel 6, van dit protocol, beroep aantekenen bij de arbitragecommissie.

Artikel 9. - Het personeelslid bedoeld in artikel 200 septies, § 1, van het personeelsstatuut, kan naargelang van het geval, in de gevallen en onder de voorwaarden als bepaald in artikel 6, of artikel 7, van dit protocol beroep aantekenen bij de arbitragecommissie.

Artikel 10. - § 1 - De arbitragecommissie is als volgt samengesteld :

- als niet stemgerechtigd voorzitter, de plaatsvervangende voorzitter van de Tuchtraad
- assessoren die voor de helft zijn aangeduid door de gedelegeerd bestuurder, en voor de andere helft door de vakverenigingen.

Elke representatieve vakvereniging duidt één assessor aan.

§ 2 - De beroepen bij de arbitragecommissie gebeuren schriftelijk, en worden gestuurd ten name van de HRM-manager. De arbitragecommissie brengt een schriftelijk gemotiveerd advies uit binnen de maand, volgend op de ontvangst van het beroep. Het advies wordt ter kennis gebracht van de gedelegeerd bestuurder.

§ 3 - De arbitragecommissie krijgt inzage van alle documenten die betrekking hebben op de beroepssituatie van het betrokken personeelslid.