

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 108.283



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE  
ONDERHANDELINGEN VAN 26 MAART 1999 DIE GEVOERD WERDEN IN  
HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS  
GEWEST

over

voorstel van de Raad van Bestuur van de VRT tot wijziging van de VRT-regeling  
inzake loopbaanonderbreking en VVP

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 Eddy Baldewijns, 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 akkoord bereikt over** bijgaand voorstel van de Raad van Bestuur van de VRT tot wijziging van de VRT-regeling inzake loopbaanonderbreking en VVP.

Bijgaande tekst maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 14-04-1999

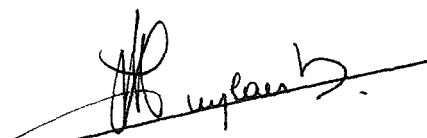
DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE VAKORGA-  
NISATIES :

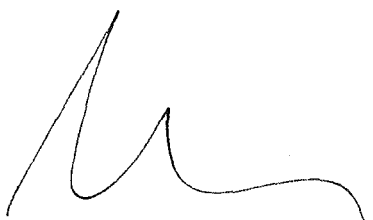
DE AFVAARDIGING VAN DE  
OVERHEID



Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten :

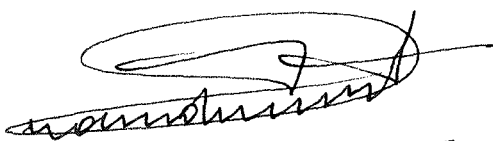
De Voorzitter,

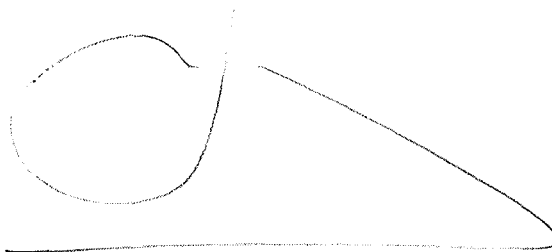
  
d. HUYLAERT.

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

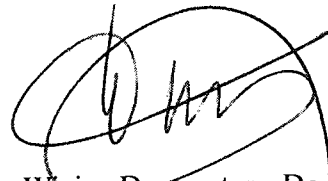
Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten

DE ONDERVOORZITTER,

  
JP. VAN DER VURST

  
Eddy Baldewijns  
Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken

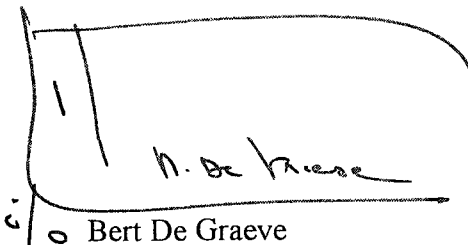
LEDEN:



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



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



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

**ONTWERP-REGELING VAN LOOPBAANONDERBREKING VOOR STATUTAIRE  
PERSONEELSLEDEN BIJ DE VRT**

De volgende regeling wordt als hoofdstuk VIII ter aan het administratief personeelsstatuut toegevoegd :

**Hoofdstuk VIII ter : VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING**Afdeling 1. Inleidende bepalingArtikel 131 / 19 -

Rekening houdend met het toepassingsgebied zoals bepaald in afdeling 4 van dit hoofdstuk kan het personeelslid overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten van dit hoofdstuk verlof krijgen om zijn loopbaan te onderbreken.

Afdeling 2. Algemeen stelselOnderafdeling 1. Volledige onderbreking van de beroepsloopbaanArtikel 131 / 20 -

§ 1. Het personeelslid kan verlof krijgen om zijn loopbaan volledig te onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van minimum 3 maanden en maximum 12 maanden.

§ 2. De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreekt, mogen in totaal niet meer bedragen dan 72 maanden tijdens de hele loopbaan.

Voor de berekening van de periode van 72 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking in de specifieke stelsels bepaald in afdeling 3.

De maximumduur van 72 maanden wordt evenwel verminderd met de periode van volledige loopbaanonderbreking waarvan het personeelslid reeds genoten heeft krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Onderafdeling 2 . Gewone halftijdse onderbreking van de loopbaanArtikel 131 / 21 -

§ 1. Het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling kan verlof krijgen om zijn loopbaan te onderbreken voor de helft van de duur van de prestaties die hem normaal worden opgelegd met al dan niet opeenvolgende periodes van minimum 3 maanden en maximum 12 maanden.

§ 2. De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan halftijds onderbreekt, mogen in totaal niet meer bedragen dan 72 maanden tijdens de hele loopbaan.

Voor de berekening van deze periode van 72 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van halftijdse onderbreking in de specifieke stelsels bepaald in afdeling 3.

De maximumduur van 72 maanden wordt evenwel verminderd met de periode van halftijdse loopbaanonderbreking waarvan het personeelslid reeds genoten heeft krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

### Onderafdeling 3. Halftijdse loopbaanonderbreking voor de personeelsleden vanaf 50 jaar

#### Artikel 131 / 22 -

§ 1. Het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, kan, onverminderd het bepaalde in artikel 131 / 21, verlof krijgen om zijn loopbaan te onderbreken voor de helft van de prestaties die hem normaal worden opgelegd en dit tot het, overeenkomstig de bepalingen van het VRT- pensioendecreet van 13 juli 1994 zoals gewijzigd, met pensioen gaat. Deze vorm van loopbaanonderbreking kan enkel worden toegekend in zover het personeelslid zich engageert om zijn loopbaan halftijds te onderbreken tot aan zijn pensioen .

§ 2. Het personeelslid dat met verlof is voor halftijdse loopbaanonderbreking zoals bepaald in dit artikel, dient dit verlof ononderbroken verder te nemen tot het ogenblik waarop het met pensioen gaat met toepassing van het voornoemd pensioendecreet.

De situatie van halftijdse loopbaanonderbreking bedoeld in dit artikel is onomkeerbaar.

### Afdeling 3 . Specifieke stelsels

#### Onderafdeling 1 . Palliatieve zorgen

#### Artikel 131 / 23 -

§ 1. In afwijking van de minimumduur zoals bepaald in de afdeling algemeen stelsel, kan het personeelslid verlof krijgen om voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, zijn loopbaan voltijds te onderbreken teneinde palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon zoals bedoeld in paragraaf 3.

In afwijking van de minimumduur zoals bepaald in de afdeling algemeen stelsel kan het personeelslid dat in een voltijdse regeling is tewerkgesteld, verlof krijgen om voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, zijn loopbaan voor de helft te onderbreken.

Het verlof voor loopbaanonderbreking bepaald in het eerste en tweede lid zijn niet cumuleerbaar.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder palliatieve zorg verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en

verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

§ 3. Het bewijs van de reden van deze vorm van loopbaanonderbreking wordt geleverd door een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve zorg behoeft en waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard deze palliatieve zorg te verlenen. De identiteit van de patiënt moet hierbij niet worden vermeld.

## Onderafdeling 2 . Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid

### Artikel 131 / 24

§ 1. Het personeelslid kan verlof krijgen om zijn loopbaan om zijn loopbaan volledig te onderbreken voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte. Het voornoemd verlof voor loopbaanonderbreking is beperkt tot maximum 12 maanden per patiënt en kan enkel genomen worden met periodes van minimum één of maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 12 maanden bereikt is.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is met een voltijdse regeling kan verlof krijgen om zijn loopbaan voor de helft te onderbreken voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte. Het voornoemd verlof voor loopbaanonderbreking is beperkt tot maximum 24 maanden per patiënt en kan enkel genomen worden met periodes van minimum één maand tot maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 24 maanden bereikt is.

Het verlof voor loopbaanonderbreking bepaald in het eerste en het tweede lid zijn niet cumuleerbaar. Bij de overgang van één periode van één of drie maanden naar een al dan niet aaneensluitende volgende periode kan het personeelslid, voor zover de VRT hiermee instemt, overgaan van de loopbaanonderbreking zoals bedoeld in het eerste lid naar de loopbaanonderbreking bedoeld in het tweede lid of vice versa, zonder dat in het totaal het equivalent van 12 maanden voltijdse regeling kan worden overschreden.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder gezinslid, elke persoon die samenwoont met het personeelslid en onder familielid zowel de bloed- als de aanverwanten.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder zware ziekte verstaan elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

§ 3. Het bewijs van de reden van deze vorm van loopbaanonderbreking wordt geleverd door een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar zieke gezins- of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

### Onderafdeling 3 . Ouderschapsverlof

#### Artikel 131 / 25 -

Het personeelslid kan bij de geboorte of de adoptie van een kind drie opeenvolgende maanden ouderschapsverlof krijgen in het kader van volledige loopbaanonderbreking of zes opeenvolgende maanden ouderschapsverlof in het kader van de halftijdse loopbaanonderbreking van een voltijdse arbeidsregeling.

In geval van geboorte dient dit verlof te worden genomen vooraleer het betrokken kind de leeftijd van vier jaar heeft bereikt.

Naar aanleiding van een adoptie van een kind dient het verlof te worden genomen in een periode van vier jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Het personeelslid dat al heeft genoten van één of andere vorm van ouderschapsverlof voor het betrokken kind, kan voor het zelfde kind geen aanspraak meer maken op de bepalingen van dit artikel.

### Afdeling 4 . Toepassingsgebied

#### Artikel 131 / 26 -

§ 1. De voltijdse loopbaanonderbreking bepaald in artikel 131 / 20 evenals de halftijdse loopbaanonderbreking voor personeelsleden vanaf 50 jaar bepaald in artikel 131 / 22 vormen voor zover de toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, een recht voor de personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig artikel 2, § 4, wordt ingedeeld in de klassen 1 tot en met 10.

Diezelfde twee vormen van loopbaanonderbreking kunnen, voor zover de toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, worden toegestaan als een gunst aan de personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig artikel 2, § 4, wordt ingedeeld in de klassen 11 tot en met 14.

§ 2. De gewone halftijdse loopbaanonderbreking bepaald in artikel 131 / 21, kan, voor zover de toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, worden toegestaan als een gunst aan de personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig artikel 2, § 4, wordt ingedeeld in de klassen 1 tot en met 14.

§ 3. De vormen van loopbaanonderbrekingen in de specifieke stelsels palliatieve zorg, zorg voor een zwaar ziek familie- en gezinslid en ouderschapsverlof, zoals bepaald in afdeling 3, onderafdelingen 1, 2 en 3 vormen een recht voor alle personeelsleden ongeacht de klasse waarin de functie die ze uitoefenen overeenkomstig artikel 2, § 4 wordt ingedeeld.



§ 4. De personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig artikel 2, § 4 wordt ingedeeld in klasse 15 of hoger komen, onverminderd de toepassing van paragraaf 3, niet in aanmerking voor loopbaanonderbreking.

#### Artikel 131 / 27 -

§ 1. Wanneer de loopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van artikel 131 / 26 slechts als een gunst kan worden toegestaan, richt het personeelslid een verzoek tot toekenning aan de gedelegeerd bestuurder. Het verzoek wordt op straffe van onontvankelijkheid van de aanvraag schriftelijk ingediend. Het personeelslid krijgt een ontvangstbevestiging. Ofwel wordt het verzoek toegekend door de gedelegeerd bestuurder en wordt zulks betekend aan het personeelslid ofwel wordt het verzoek niet gunstig onthaald door de gedelegeerd bestuurder en formuleert deze het voornemen het verzoek af te wijzen.

§ 2. Het voornemen tot afwijzing wordt binnen één maand na de ontvangst van het verzoek, zoals die blijkt uit de ontvangstbevestiging, betekend aan het personeelslid. Indien binnen deze termijn geen betekening heeft plaatsgevonden, wordt het verzoek geacht toegestaan te zijn. Het personeelslid kan binnen een termijn van 15 kalenderdagen na de betekening vragen te verschijnen voor de adviescommissie bepaald in artikel 207 van dit statuut. De procedure is deze bepaald in de artikelen 209 tot en met 214 van dit statuut.

§ 3. Indien het personeelslid verklaart de voorgenomen afwijzing niet voor de adviescommissie te willen brengen of niet binnen de gestelde termijn reageert, is het voornemen tot afwijzing ambtshalve omgezet in een negatieve eindbeslissing. Daarvan wordt kennis gegeven aan het personeelslid.

### Afdeling 5 - Algemene bepalingen

#### Onderafdeling 1 . Mededeling van of verzoek tot loopbaanonderbreking

##### Artikel 131 / 28 -

Voor zover de loopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van artikel 131 / 26 een recht is, en onverminderd het bepaalde in artikel 131 / 29, deelt het personeelslid aan de gedelegeerd bestuurder de datum mee waarop de onderbreking van zijn loopbaan zal aanvangen en de duur ervan. Het personeelslid voegt bij die mededeling het formulier voor de aanvraag tot uitkering bedoeld in artikel 131 / 33.

Deze mededeling moet minstens drie maanden voor de aanvang van de onderbreking gebeuren, tenzij de gedelegeerd bestuurder een kortere termijn aanvaardt.

De VRT vult het in artikel 131 / 33 bedoelde formulier in en geeft het af aan het personeelslid.

#### Artikel 131 / 29 -

Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken voor palliatieve zorgverstrekking of voor verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid brengt er de VRT van op de hoogte en voegt bij die mededeling het aanvraagformulier bedoeld in artikel 131 / 33 evenals het attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve zorg behoeft of zwaar ziek is overeenkomstig de bepalingen van artikel 131 / 23, § 3 of artikel 131 / 24, § 3.

De onderbreking neemt een aanvang de eerste dag van de week volgend op die gedurende dewelke de voormelde mededeling is gebeurd.

De VRT vult het in artikel 131 / 33 bedoelde formulier in en geeft het af aan het personeelslid.

#### Artikel 131 / 30 -

Voor zover de loopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van artikel 131 / 26 kan worden toegestaan als een gunst, richt het personeelslid zijn schriftelijk verzoek aan de gedelegeerd bestuurder met gevraagde datum van ingang en gevraagde duur. Dit verzoek wordt minstens 4 maanden voor de gevraagde ingangsdatum ingediend, tenzij de gedelegeerd bestuurder een kortere termijn aanvaardt.

#### Artikel 131 / 31 -

Behalve bij loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgverstrekking, voor verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, bij geboorte of adoptie dient de loopbaanonderbreking steeds in te gaan bij het begin van de maand.

#### Artikel 131 / 32 -

Elke verlenging van de loopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk dient te worden meegedeeld of aangevraagd volgens de bepalingen van deze afdeling.

#### Onderafdeling 2 - Uitkeringen : aanvraagprocedure, bedrag, recht op uitkering en verlies van uitkering

#### Artikel 131 / 33 -

Om in aanmerking te komen voor de toekenning van onderbrekingsuitkeringen vanwege de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dient het personeelslid door middel van het daartoe bestemde formulier een aanvraag in te dienen bij de voornoemde Rijksdienst. De aanvraag moet gebeuren volgens de procedure die op basis van de federale bepalingen is vastgesteld. De toekenning van het recht op onderbrekingsuitkeringen en de eventuele ontzegging of het verlies van het recht op onderbrekingsuitkeringen worden bepaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op basis van de federale bepalingen ter zake. Ook het toezicht op de naleving van de bepalingen gebeurt volgens de federale bepalingen ter zake.

#### Artikel 131 / 34 -

De bedragen van de gewone of verhoogde maandelijksse onderbrekingsuitkeringen die voor de verschillende vormen van loopbaanonderbreking worden toegekend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, worden vastgesteld op basis van de federale bepalingen ter zake, onverminderd het recht op een eventuele aanmoedigingspremie op basis van de ter zake geldende besluiten van de Vlaamse regering.

#### Artikel 131 / 35 -

De voorwaarden waaronder de onderbrekingsuitkeringen kunnen worden gecumuleerd met inkomsten die voortvloeien uit het uitoefenen van een politiek mandaat, uit een bijkomende activiteit als loontrekkende of uit de uitoefening van een zelfstandige activiteit alsook de te volgen procedure worden geregeld overeenkomstig de federale bepalingen terzake.

Bij het uitoefenen van de cumulaties die toegelaten zijn volgens het eerste lid dient het personeelslid rekening te houden met de onverenigbaarheden die voor hem voortvloeien uit dit statuut. Het personeelslid dient die cumulaties te melden aan de gedelegeerd bestuurder. In het geval er een onverenigbaarheid wordt vastgesteld, zijn de artikelen 37 en 38 van toepassing.

#### Onderafdeling 3 . Prestaties bij halftijdse loopbaanonderbreking

##### Artikel 131 / 36 -

Bij halftijdse loopbaanonderbreking worden de prestaties in principe verricht ofwel elke dag, ofwel volgens een andere door de VRT te bepalen vaste verdeling over de week of over de maand of een andere door de VRT te bepalen verdeling in functie van het betrokken werkstelsel. De VRT beslist over de aangevraagde regeling van de halftijdse prestaties rekening houdend met noden van de dienst.

##### Artikel 131 / 37 -

De halftijdse loopbaanonderbreking kan evenwel niet gecombineerd worden met verlof voor verminderde prestaties zoals bedoeld in hoofdstuk VIII, afdeling 10 en in hoofdstuk XI, afdeling 1.

#### Onderafdeling 4 . Statutaire situatie naar aanleiding van de loopbaanonderbreking

##### Artikel 131 / 38 -

Het personeelslid met verlof voor loopbaanonderbreking bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, maar heeft geen recht op loon. Bij voltijdse loopbaanonderbreking heeft hij bovendien geen recht op bevordering tot een hogere wedde.

##### Artikel 131 / 39 -

Ongeschiktheid of afwezigheid wegens ziekte of ongeval maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

##### Artikel 131 / 40 -

Indien het personeelslid geen recht heeft op onderbrekingsvergoeding als gevolg van een beslissing van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit.

##### Artikel 131 / 41 -

Behoudens in geval van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor bijstand aan een zwaar zieke, bij geboorte of adoptie en voor halftijdse loopbaanonderbreking van het personeel vanaf 50 jaar bedoeld in artikel 131 / 22 , kan het personeelslid dat zijn loopbaan onderbroken heeft, zijn loopbaanonderbreking vroegtijdig beëindigen. Hierbij dient een opzegtermijn van twee maanden te worden nageleefd. Die opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de betekening van de vroegtijdige beëindiging. De betekening dient te gebeuren met een ter post aangetekende brief gericht aan de gedelegeerd-bestuurder.

#### Onderafdeling 5 . Cumulatie van vormen van loopbaanonderbreking

##### Artikel 131/ 42 -

Het personeelslid kan, onverminderd hetgeen bepaald is in artikel 131 / 20, § 2 derde lid en artikel 131 / 21, § 2, derde lid, zijn loopbaan in totaal tweeënzeventig maanden voltijds en tweeënzeventig maanden halftijds in de zin van artikel 131 / 21, onderbreken.

##### Artikel 131/ 43 -

De verschillende vormen van loopbaanonderbreking, te weten de voltijdse loopbaanonderbreking bedoeld in artikel 131 / 20 en de gewone halftijdse loopbaanonderbreking bedoeld in artikel 131 / 21, de halftijdse loopbaanonderbreking voor personeelsleden vanaf 50 jaar bedoeld in artikel 131 / 22 , de loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging, de loopbaanonderbreking voor de verzorging of bijstand van een zwaar zieke en de loopbaanonderbreking bij geboorte of adoptie zijn gedurende de loopbaan cumuleerbaar.

#### Artikel 131/ 44 -

De loopbaanonderbreking bij geboorte of adoptie geldt per kind. De loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging of voor de bijstand van een zwaar zieke gelden per patiënt. De periodes van loopbaanonderbreking die door het personeelslid voor de palliatieve verzorging of bijstand van dezelfde patiënt reeds zijn genomen op basis van een andere wettekst of reglementaire tekst ter uitvoering van de herstellwet van 22 januari 1985 worden in mindering gebracht van de periodes bepaald in afdeling 3.

#### Onderafdeling 6. Vervanging

##### Artikel 131 / 45 -

Het personeelslid dient gedurende zijn loopbaanonderbreking te worden vervangen overeenkomstig de federale bepalingen terzake.

#### Afdeling 6. Opheffingsbepalingen

##### Artikel 131 / 46 -

De bepalingen van dit hoofdstuk vervangen de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Executieve van 7 december 1987 in zover die het Koninklijk besluit van 3 juli 1985 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen en andere diensten van de ministeries zoals zij gewijzigd waren, van overeenkomstige toepassing verklaarden op de personeelsleden van de Belgische Radio en Televisie, Nederlandse Uitzendingen en de bepalingen van het ministerieel besluit van 14 december 1990 tot vaststelling van de ambten van de Belgische Radio en Televisie, Omroep van de Vlaamse Gemeenschap waarvan de titularissen uitgesloten worden van het voordeel van de loopbaanonderbreking.

#### Afdeling 7 . Inwerkingtreding

##### Artikel 131 / 47 -

Onverminderd het bepaalde in het volgende lid, treden de bepalingen van dit hoofdstuk in werking met ingang van ..... (datum te bepalen rekening houdend met de vereiste goedkeuring door de federale overheid).

De bepalingen van artikel 131 / 20 treden evenwel in werking op 1 april 1999. Ook de bepalingen van artikel 131 / 26 treden op 1 april 1999 in werking in de mate dat zij het toepassingsgebied zoals bepaald in het ministerieel besluit van 14 december 1990 tot vaststelling van de ambten van de Belgische Radio en Televisie, Omroep van de Vlaamse Gemeenschap waarvan de titularissen uitgesloten worden van het voordeel van de loopbaanonderbreking, wijzigen.

De volgende bepalingen van het administratief personeelsstatuut worden gewijzigd

- Artikel 145 wordt als volgt aangevuld met een punt 17°) :

aan personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden bepaald in hoofdstuk VIII ter kan verlof voor loopbaanonderbreking worden toegestaan volgens de modaliteiten bepaald in het voornoemde hoofdstuk

- Artikel 148 wordt als volgt aangevuld met een punt 6 °) : in geval van toepassing van toepassing van artikel 131 / 40 bij loopbaanonderbreking

## ONTWERP-REGELING VAN LOOPBAANONDERBREKING VOOR CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN

**A. Artikel 37 van het sectoraal akkoord wordt vervangen door volgende bepalingen die behalve wat de bepalingen betreft die de federale goedkeuring vereisen, ingaan op de eerste van de maand volgend op de goedkeuring door de Raad van Bestuur :**

Artikel 37. Het personeelslid kan zijn loopbaan onderbreken overeenkomstig de wettelijke bepalingen die gelden voor de contractuele werknemers in de openbare en de privésector (inzonderheid de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen en de latere wijzigingen daarvan). Met loopbaanonderbreking wordt bedoeld de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst. Met halftijdse loopbaanonderbreking wordt bedoeld de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van een voltijdse betrekking tot de helft van het normale aantal te presteren arbeidsuren bij de VRT.

Artikel 37 bis. De VRT kent het personeelslid daarenboven het recht toe op volgende specifieke stelsels van loopbaanonderbreking :

### § 1. Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid

1.1. Het personeelslid kan verlof krijgen om zijn loopbaan volledig te onderbreken voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte. Het voornoemd verlof voor loopbaanonderbreking is beperkt tot maximum 12 maanden per patiënt en kan enkel genomen worden met periodes van minimum één of maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 12 maanden bereikt is.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is met een voltijdse regeling kan verlof krijgen om zijn loopbaan voor de helft te onderbreken voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte. Het voornoemd verlof voor loopbaanonderbreking is beperkt tot maximum 24 maanden per patiënt en kan enkel genomen worden met periodes van minimum één maand tot maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 24 maanden bereikt is.

Tevens kan het personeelslid dat tewerkgesteld is op basis van een arbeidsovereenkomst met een deeltijdse arbeidsregeling waarbij het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal arbeidsuren van een personeelslid dat voltijds is tewerkgesteld bij de VRT, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling. In dat geval gelden dezelfde periodes zoals bepaald voor halftijdse onderbreking van een voltijdse regeling.

Het verlof voor loopbaanonderbreking bepaald in het eerste en het tweede lid zijn niet cumuleerbaar. Bij de overgang van één periode van één of drie maanden naar een al dan niet aaneensluitende volgende periode kan het personeelslid, voor zover de VRT hiermee instemt, overgaan van de loopbaanonderbreking zoals bedoeld in het eerste lid naar de loopbaanonderbreking bedoeld in het tweede lid of vice versa, zonder dat in het totaal het equivalent van 12 maanden voltijdse regeling kan worden overschreden.

1.2 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder gezinslid, elke persoon die samenwoont met het personeelslid en onder familielid zowel de bloed- als de aanverwanten.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder zware ziekte verstaan elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

1.3. Het bewijs van de reden van deze vorm van loopbaanonderbreking wordt geleverd door een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar zieke gezins- of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

1.4. De loopbaanonderbreking voor de bijstand van een zwaar zieke gelden per patiënt. De periodes van loopbaanonderbreking die door het personeelslid voor bijstand van dezelfde patiënt reeds zijn genomen op basis van een andere wettekst of reglementaire tekst ter uitvoering van de herstelwet van 22 januari 1985 worden in mindering gebracht van de periodes bepaald in dit artikel.

## § 2. Ouderschapsverlof

2.1. Het personeelslid kan bij de geboorte of de adoptie van een kind drie opeenvolgende maanden ouderschapsverlof krijgen in het kader van volledige loopbaanonderbreking of zes opeenvolgende maanden ouderschapsverlof in het kader van de halftijdse loopbaanonderbreking van een voltijdse arbeidsregeling.

In geval van geboorte dient dit verlof te worden genomen vooraleer het betrokken kind de leeftijd van vier jaar heeft bereikt.

Naar aanleiding van een adoptie van een kind dient het verlof te worden genomen in een periode van vier jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

2.2. De loopbaanonderbreking bij geboorte of adoptie geldt per kind. Het personeelslid dat al heeft genoten van één of andere vorm van ouderschapsverlof voor het betrokken kind, kan voor het zelfde kind geen aanspraak meer maken op de bepalingen van deze paragraaf 2.



## Artikel 37 ter. Toestaan van de loopbaanonderbreking

De VRT verbindt er zich toe, voor zover dit mogelijk is rekening houdend met de wettelijke bepalingen, de loopbaanonderbreking aan de contractuele personeelsleden toe te staan volgens dezelfde voorwaarden die gelden voor het toestaan van loopbaanonderbreking aan de statutaire personeelsleden.

§ 1. Dit betekent dat de VRT wat deeltijdse loopbaanonderbreking betreft (met name de gewone deeltijdse loopbaanonderbreking, de deeltijdse loopbaanonderbreking voor personeelsleden vanaf 50 jaar en de deeltijdse loopbaanonderbreking voor palliatieve zorg en voor verzorging van zwaar zieke familie- of gezinsleden) enkel de halftijdse loopbaanonderbreking en niet andere gefractioneerde vormen van loopbaanonderbreking toestaat. In afwijking van het voorgaande kan evenwel aan het personeelslid dat tewerkgesteld is op basis van een arbeidsovereenkomst met een deeltijdse arbeidsregeling waarbij het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal arbeidsuren van een personeelslid dat voltijds is tewerkgesteld bij de VRT, toegestaan worden om over te gaan naar een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling. Deze mogelijkheid geldt voor het specifieke stelsel deeltijdse loopbaanonderbreking voor verzorging van zwaar zieke familie- en gezinsleden en voor de andere stelsels van deeltijdse loopbaanonderbreking voor zover dit in overeenstemming is met de wettelijke bepalingen in verband met die stelsels.

§2. Dit betekent dat de VRT er zich toe verbindt, rekening houdend met de wettelijke bepalingen, de contractuele personeelsleden steeds toe te staan om loopbaanonderbreking te nemen daar waar dit voor statutaire personeelsleden als een recht geldt, dat de VRT het personeelslid kan toestaan om loopbaanonderbreking te nemen daar waar dit ook aan de statutaire personeelsleden als een gunst kan worden toegestaan en dat de VRT geen loopbaanonderbreking zal toestaan waar dit niet wordt toegestaan aan de statutaire personeelsleden.

De VRT zal dan ook op basis van volgende regels loopbaanonderbreking toestaan :

De voltijdse loopbaanonderbreking wordt, voor zover de wettelijke toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, steeds toegestaan aan de personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig de functieclassificatie wordt ingedeeld in de klassen 1 tot en met 10.

De halftijdse loopbaanonderbreking voor personeelsleden vanaf 50 jaar die in een voltijdse regeling zijn tewerkgesteld, wordt steeds toegestaan aan de personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig de functieclassificatie wordt ingedeeld in de klassen 1 tot en met 10 en dit voor zover de wettelijke toekenningsvoorwaarden zijn vervuld en voor zover het personeelslid zich engageert zijn loopbaan halftijds te onderbreken tot aan zijn pensioen

De voltijdse loopbaanonderbreking kan, voor zover de wettelijke toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, worden toegestaan aan de personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig de functieclassificatie wordt ingedeeld in de klassen 11 tot en met 14.

De halftijdse loopbaanonderbreking voor personeelsleden vanaf 50 jaar die in een voltijdse regeling zijn tewerkgesteld, kan worden toegestaan aan de personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig de functieclassificatie wordt ingedeeld in de klassen 11 tot en met 14 en dit voor zover de wettelijke toekenningsvoorwaarden zijn vervuld en voor zover het personeelslid zich engageert zijn loopbaan halftijds te onderbreken tot aan zijn pensioen

De gewone halftijdse loopbaanonderbreking<sup>1</sup> kan, voor zover de wettelijke toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, worden toegestaan aan de personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig de functieclassificatie wordt ingedeeld in de klassen 1 tot en met 14.

De vormen van loopbaanonderbrekingen in de specifieke stelsels palliatieve zorg, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en ouderschapsverlof vormen, voor zover alle toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, een recht voor alle personeelsleden ongeacht de klasse waarin de functie die ze uitoefenen overeenkomstig de functieclassificatie wordt ingedeeld.

#### Artikel 37 quater. Mededeling en aanvraag aan de VRT

§ 1. Het personeelslid deelt de VRT mee dat het loopbaanonderbreking wenst te nemen, in welk stelsel, vanaf welke datum en voor welke duur. Die mededeling dient schriftelijk te gebeuren drie maanden voor de gewenste aanvangsdatum en in de gevallen waar de VRT er zich krachtens artikel 37 ter niet toe verbonden heeft om de loopbaanonderbreking toe te staan, vier maanden voor de gewenste aanvangsdatum en dit onverminderd de mogelijkheid van de VRT om een kortere termijn te aanvaarden en onverminderd hetgeen hierna wordt bepaald. Voor palliatieve zorgverstrekking of voor verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid neemt de onderbreking een aanvang de eerste dag van de week volgend op die tijdens dewelke de mededeling aan de VRT, gestaafd door het vereiste medische attest, is gebeurd.

§ 2. In de gevallen waar de VRT er zich krachtens artikel 37 ter niet toe verbonden heeft om de loopbaanonderbreking toe te staan, krijgt het personeelslid een ontvangstmelding van zijn aanvraag en wordt de intentie om de aanvraag tot loopbaanonderbreking af te wijzen binnen één maand na de ontvangst van de aanvraag schriftelijk meegedeeld aan het personeelslid. Indien het personeelslid binnen de voornoemde termijn geen mededeling heeft ontvangen, staat dit gelijk met een intentie tot toestaan van de aanvraag.

§ 3. Het personeelslid heeft het recht binnen een termijn van 15 kalenderdagen na de mededeling van een intentie tot afwijzing te vragen te verschijnen voor een commissie die op dezelfde wijze is samengesteld als de adviescommissie bedoeld in artikel 207 van het administratief personeelsstatuut. Deze commissie brengt advies uit over de aanvraag tot loopbaanonderbreking. Dat advies wordt bezorgd aan de VRT-instantie die krachtens de delegatieregeling bevoegd is om de loopbaanonderbreking toe te staan.

§ 4. Indien het personeelslid verklaart geen gebruik te willen maken van het recht bepaald in paragraaf 3 of niet binnen de in die paragraaf gestelde termijn reageert, zal het personeelslid de mededeling ontvangen dat de loopbaanonderbreking is afgewezen.

---

<sup>1</sup> gewoon stelsel en ongeacht de leeftijd

## **B. Loopbaanonderbreking voor het middenkader**

De personeelsleden die een functie uitoefenen die overeenkomstig de functieclassificatie wordt ingedeeld in klasse 15 of hoger, komen, onverminderd de toepassing van het volgende lid, niet in aanmerking voor loopbaanonderbreking.

De vormen van loopbaanonderbrekingen in de specifieke stelsels palliatieve zorg, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en ouderschapsverlof vormen evenwel, voor zover alle toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, een recht voor de in het eerste lid genoemde personeelsleden. Deze vormen van loopbaanonderbreking worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van artikel 37 tot 37 quater van het sectoraal akkoord voor de contractuelen.