

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 205.642



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
15 DECEMBER 2003 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

De nota's van de **VRT** aan het sectorcomité XVIII m.b.t.:

1. Aanpassing Selectieprocedure;
2. Loopbaanonderbreking: Aanpassing Artikel 36 SAC 2003 - 2006 en Artikels 131/20, 131/21, 131/22, 131/23, 131/24, 131/26 uit het Administratief Personeelsstatuut;
3. Verlenging geldigheidsduur Bijlage 5 SAC 2003 - 2006.

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Bart Somers, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Ruimtelijke Ordening, Wetenschappen en Technologische Innovatie
4. de heer Marino Keulen, Vlaams minister van Wonen, Media en Sport
5. de heer Tony Mary, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- 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 ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:
de heer Jean-Paul Van der Vurst
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
mevrouw Michèle Claeys

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaande nota's van de VRT aan het sectorcomité XVIII m.b.t.:

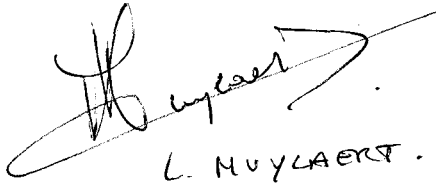
1. Aanpassing Selectieprocedure;
2. Loopbaanonderbreking: Aanpassing Artikel 36 SAC 2003 - 2006 en Artikels 131/20, 131/21, 131/22, 131/23, 131/24, 131/26 uit het Administratief Personeelsstatuut;
3. Verlenging geldigheidsduur Bijlage 5 SAC 2003 - 2006.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 01-04-2004

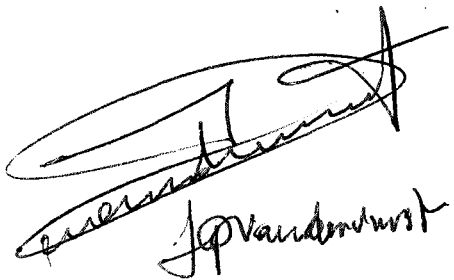
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



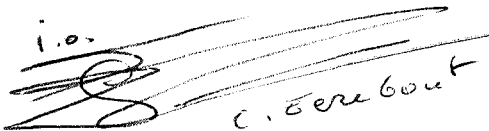
L. MUYLAERT.

Voor de Federatie van de Chris-
telijke Syndicaten der Openbare
Diensten



J. Vandendriest

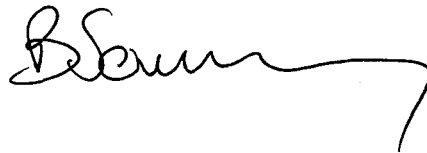
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



C. Berebout

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID


De Voorzitter,



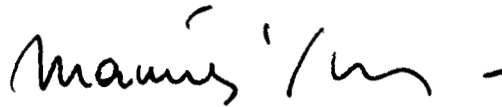
Bart Somers
Minister-president van de Vlaamse
regering



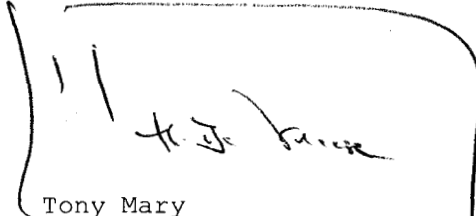
Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en
Ambtenarenzaken



Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting, Ruimtelijke Ordening,
Wetenschappen en Technologische In-
novatie



Marino Keulen
Vlaams minister van Wonen, Media en
Sport



Tony Mary
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio- en Televisieomroep



Nota aan het Sectorcomité XVIII van 15 december 2003

Betreft: Aanpassing Selectieprocedure

1. Huidige regeling

Op 18 februari, 10 juni en 16 september 2002 heeft de Raad van Bestuur een overzicht gekregen van de stand van zaken in de op tafel liggende HRM-dossiers. Conform de vigerende procedures zijn deze dossiers op het BOC van 26 september 2002 aan een eerste lezing onderworpen en werd er op het BOC van 12 november 2002 over deze dossiers een advies bereikt.

Op 20 november 2002 is het volledige pakket aan het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest voorgelegd. De vakorganisaties hebben er met uitzondering van het dossier "Kosten eigen aan de werkgever" hetzelfde standpunt ingenomen als tijdens het BOC van 12 november 2002. Het dossier "Kosten eigen aan de werkgever" is tijdens een tweede onderhandelingsronde van Sectorcomité XVIII op 2 december 2002 verder onderhandeld. Deze vergaderingen resulteerden in een globaal akkoord over alle dossiers dat door de Raad van Bestuur van 16 december 2002 bekrachtigd werd. In het daarbij horende protocol van akkoord zijn bindende afspraken, gewone afspraken, een toelichting en een intentieverklaring tussen directie en vakorganisaties opgenomen.

Eén van de bindende afspraken tussen directie en vakorganisaties stelt dat "Kleine technische tekstwijzigingen die niet raken aan de principes en de geest van de onderhandelde teksten, kunnen worden doorgevoerd mits ze minstens voorwerp zijn geweest van akkoord in het Basisoverlegcomité".

2. Aanpassing

Tijdens de besprekingen van de werkgroep, die de verklarende toelichtingen bij de selectieprocedure diende te conformeren met de geest van de onderhandelingen waarin de selectieprocedure werd vastgesteld, én tijdens het informeel overleg van 25 september 2003 is gebleken dat de hierna volgende twee tekstwijzigingen vanaf 1 januari 2003 in de tekst van de selectieprocedure dienden te worden doorgevoerd. Tijdens het BOC van 23 oktober 2003 werd na verdeeld advies, de directie, het VSOA en ACV/Transcom gaven een positief advies en de ACOD gaf een negatief advies, overeenkomst bereikt over de volgende wijzigingen:

- 4.3.2. In de tabel wordt bij de preselectie voor de VRT-kandidaten die een functie hebben die tot de dezelfde functiefamilie behoort 'neen' vervangen door 'ja/neen' . Leidraad voor de selectiecommissie is dat kennis slaat op de kennis die geen rechtstreeks verband houdt met de functie, eerder een bepaald kennisniveau.
- 4.3.3. in de eerste zin: schrappen: 'lid van het middenkader van het'

H. De Vreese
directeur HR & Facility Management

Nota aan het Sectorcomité XVIII van 15 december 2003

Betreft: Loopbaanonderbreking: Aanpassing Artikel 36 SAC 2003 – 2006 en Artikels 131/20, 131/21, 131/22, 131/23, 131/24 en 131/26 uit het Administratief Personeelsstatuut.

1. Historisch overzicht loopbaanonderbreking – tijdskrediet

Het stelsel van de loopbaanonderbreking werd in België geïntroduceerd door de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Het rudimentair georganiseerde stelsel was toen nog van toepassing zowel op de openbare – als op de private sector, en had als voornaamste doelstelling de nood aan werkgelegenheid en de kwaliteit van het leven te verzoenen.

De werknemer werd in staat gesteld zijn loopbaan te onderbreken met het genot van een loonsvervangende uitkering (betaald ten laste van de werkloosheidsverzekering), de werkgever werd verplicht de loopbaanonderbreker te vervangen door een uitkeringsgerechtigd werkloze.

Het stelsel werd geacht zichzelf te financieren: er viel een werkloosheidsvergoeding weg, er kwam een onderbrekingsuitkering bij, maar die was meestal lager – het verschil werd dan gebruikt om aan de werkgever een RSZ subsidie toe te kennen voor de vervanger.

Of het stelsel nu al dan niet een groot succes zou kennen, wist men (toen) nog niet.

Om een ontwrichting van het bedrijfsleven te voorkomen, voorzag men dus het inbouwen van mogelijke beperkingen, ofwel via contingentering van het aantal begunstigden, ofwel door de mogelijkheid titularissen van bepaalde functies uit te sluiten van het recht, maar eventueel de mogelijkheid wel te behouden als gunst.

Van de nu bekende specifieke stelsels met verhoogde uitkeringen (palliatieve zorg, ouderschapsverlof, verzorging ziek familielid) was toen nog geen sprake, evenmin kende men afwijkende uitkeringen naargelang de leeftijdscategorie (jonger dan 50, ouder dan 50) of uitkeringen afhankelijk van de kinderlast of het normale tewerkstellingspercentage.

Op dit ogenblik is het stelsel van de loopbaanonderbreking/tijdskrediet algemeen ingeburgerd.

Naast de voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking, kent men nu ook de 1/3, 1/4, 1/5 loopbaanonderbreking, de specifieke stelsels, en uitkeringen afhankelijk van leeftijd, kinderlast en arbeidsregime op het ogenblik van het vertrek.

De vervangingsplicht werd afgeschaft (art.23 Wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en levenskwaliteit) en de financiering enigszins aangepast (ondermeer via de sociale zekerheidsbijdragen die niet rechtstreeks aan een verzekeringssector zijn toegewezen, bv RSZ op voordeel in natura bedrijfswagens of op de aanvullende pensioenstortingen en de bijzondere bijdrage RSZ).

Voor de private sector heeft men het stelsel van de loopbaanonderbreking vervangen door het tijdskrediet, naar het personeelslid toe zijn de mogelijkheden daar eigenlijk dezelfde, maar men heeft de toegang tot het stelsel iets moeilijker gemaakt (en als tegenprestatie de uitkeringen verhoogd).

Oorspronkelijke federale plannen om het stelsel van de loopbaanonderbreking ook voor de openbare sector verplicht te vervangen door het tijdskrediet, zijn gestrand op de parlementsontbinding en de vorming van een nieuwe federale regering.

2. Huidige regeling

Wat het openbaar ambt betreft is, als gevolg van het protocol nr 105/3 van het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten, het uitgangspunt nu het KB van 07 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

Dit KB, dat het volledige scala aan mogelijkheden zoals hierboven beschreven bevat, vormt nu voor alle overheidsdiensten de wettelijke basis om de diverse stelsels in totaliteit – of gedeeltelijk toe te passen op hun personeel – indien zij dit wensen.

Art.3 van het KB voorziet wel dat iedere niet-federale overheid die een beslissing neemt -waardoor de bepalingen die geldig zijn voor hun personeel geheel of gedeeltelijk in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van het KB, het akkoord moet bekomen van de federale Ministerraad (let wel: *geen* in Ministerraad overlegd KB, gewoon een akkoord van de Ministerraad).

Dit is ook normaal, omdat de onderbrekingsuitkeringen ten laste vallen van federaal beheerde kredieten.

Men kan dus een beslissing nemen, maar ze kan slechts uitwerking hebben na het verkrijgen van het akkoord.

Tijdens het BOC van 24 april 2003 werd na éénparig gunstig advies een overeenkomst bereikt over de, na het bekomen van het akkoord van de federale Ministerraad, door te voeren wijzigingen (zie punt 4 van deze nota) in het SAC 2003 – 2006 en het Administratief Personeelsstatuut .

3. Wat willen wij wijzigen

De directie streeft naar een aantal verbeteringen van de huidige bij de VRT geldende *algemene* regeling, waarbij er zorg voor gedragen wordt dat statutaire en contractuele personeelsleden op dezelfde wijze behandeld worden.

Verplicht bijdragen tot een stelsel maar zichzelf uitsluiten van de mogelijkheden die een stelsel biedt, is niet logisch, en zou dan ook niet getuigen van goed bestuur. Een rationeel gebruik van deze regelingen kan in particuliere gevallen ook een uitweg bieden voor personeelsproblemen, en bv. een volledige medische arbeidsongeschiktheid voorkomen.

Niet dat iedereen automatische toegang (dus recht) tot alle regelingen moet krijgen, maar het is wel aangewezen de mogelijkheid tot toegang (de gunst) voor alle personeelsleden open te houden.

Ons eerste voorstel strekt er dan ook toe de mogelijkheid tot toegang tot het algemeen stelsel te veralgemenen, kort samengevat:

- er zijn geen uitsluitingen meer ;
- de personeelsleden die nu al over een toegangsrecht beschikken behouden dit *recht* ;
- voor al de overige personeelsleden wordt de mogelijke toegang een *gunst*.

Ons tweede voorstel strekt er toe binnen onze toepassing van het stelsel, die nu slechts de voltijdse – en de halftijdse loopbaanonderbreking kent, ook, behalve voor het stelsel ouderschapsverlof, de andere varianten in te voeren: de 1/3, 1/4 en 1/5 loopbaanonderbreking.

Deelname aan het *gewone* stelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking, in om het even welke variant, *blijft steeds een gunst voor alle betrokkenen die jonger zijn dan 50 jaar* ! Er is dus een akkoord nodig over de duur en de modaliteiten (arbeidsregeling) en een toestemming kan steeds geweigerd worden indien de continuïteit van de productie in het gedrang komt.

Ook voor de personeelsleden die ouder zijn dan 50 moet er, voor een deeltijdse loopbaanonderbreking, steeds een *voorafgaand* akkoord zijn over de planning van de arbeidstijd

(planningsdiensten kunnen zich onmogelijk inschakelen in alle mogelijk denkbare 1/2, 1/3, 1/4 en 1/5 regelingen die door een personeelslid worden voorgesteld). Doel is hier niet beperkend op te treden, maar wel een doelmatige planning van de productie niet te hinderen.

4. Voorstel: Na het bekomen van het akkoord van de federale Ministerraad worden volgende wijzigingen aangebracht in het administratief personeelsstatuut en in het SAC 2003 - 2006:

4.1 Voor het statutair personeel : Herziening van hoofdstuk VIII Quater, Afdeling 4 (toepassingsgebied) en Afdeling 2 (algemeen stelsel)

Afdeling 4 - Toepassingsgebied

Artikel 131/26

§1. De voltijdse loopbaanonderbreking bepaald in artikel 131/20, evenals de deeltijdse loopbaanonderbreking voor personeelsleden vanaf 50 jaar bepaald in artikel 131/22 voor zover er een akkoord kan worden bereikt over de planning van de arbeidstijd, 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 een functieklassse hoger dan 10.

§2. De gewone deeltijdse loopbaanonderbreking bepaald in artikel 131/21, kan, voor zover de toekenningsvoorwaarden vervuld zijn, worden toegestaan als een gunst aan alle personeelsleden ongeacht de klasse waarin de functie die zij uitoefenen overeenkomstig artikel 2 §4, werd ingedeeld.

§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. (geschrapt) .

Afdeling 2 - Algemeen stelsel

Onderafdeling 1 - Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan

Artikel 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 herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Onderafdeling 2 - Gewone deeltijdse onderbreking van de loopbaan

Artikel 131/21

§1. Het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling kan verlof krijgen om zijn loopbaan te onderbreken ten belope van een vijfde, een vierde, een derde of 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.

In afwijking van het eerste lid kan een personeelslid dat zich nog niet in een toestand van gedeeltelijke loopbaanonderbreking bevindt maar toch reeds gewone deeltijdse arbeidsprestaties levert in een regeling waarvan 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, overgaan naar een deeltijdse loopbaanonderbreking waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling.

§2. De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan gedeeltelijk 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 gedeeltelijke 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 - Deeltijdse 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 ten belope van een vijfde, een vierde, een derde of de helft van de duur 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 gedeeltelijk te onderbreken tot aan zijn pensioen.

In afwijking van het eerste lid kan een personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en zich nog niet in een toestand van gedeeltelijke loopbaanonderbreking bevindt maar toch reeds gewone deeltijdse arbeidsprestaties levert in een regeling waarvan 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, overgaan naar een deeltijdse loopbaanonderbreking waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling tot aan zijn pensioen.

§2. Het personeelslid dat met verlof is voor deeltijdse 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 deeltijdse 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, een derde, een vierde of een vijfde te onderbreken.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal uren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal uren van een personeelslid dat voltijds tewerkgesteld is, kan voor een periode van een maand, eventueel verlengbaar met één maand, naar een deeltijdse arbeidsregeling overgaan die normaal gemiddeld de helft bedraagt van het aantal uren in de voltijdse arbeidsregeling.

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, een derde, een vierde of een vijfde 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 personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal uren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal uren van een personeelslid dat voltijds tewerkgesteld is, kan naar een deeltijdse arbeidsregeling overgaan die normaal gemiddeld de helft bedraagt van het aantal uren in de voltijdse arbeidsregeling.

Het voornoemd verlof voor deeltijdse 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.

4.2 Voor het contractueel personeel : kleine aanpassing aan Art. 36 SAC 2003-2006, tekst te vervangen als volgt :

Artikel 36 - Loopbaanonderbreking

Het personeelslid kan binnen de wettelijke regeling terzake en binnen de modaliteiten en de overeenkomstig het syndicaal statuut onderhandelde procedure vragen zijn loopbaan geheel- of gedeeltelijk te onderbreken. Voor het contractuele personeel gelden dezelfde mogelijkheden als voor het statutaire personeel.

Tijdens de duur van de voltijdse loopbaanonderbreking is de arbeidsovereenkomst geschorst.

H. De Vreese
directeur HR & Facility Management

Nota aan het Sectorcomité XVIII van 15 december 2003

Betreft: Verlenging geldigheidsduur Bijlage 5 SAC 2003 - 2006

1. Inleiding

Bijlage 5 van het SAC 2003 – 2006 “Toelichting bij artikel 23 – vergoedingen” is geldig tot 31 december 2003. Om in geen vacuüm terecht te komen, stelt de directie voor om de geldigheidsduur van Bijlage 5 van het SAC 2003 – 2006 te verlengen tot 31 december 2006, het einde van het SAC 2003 – 2006.

Tijdens het BOC van 04 december 2003 werd na éénparig gunstig advies een overeenkomst bereikt over de hierna volgende verlenging van de geldigheidsduur.

2. Verlenging geldigheidsduur:

De geldigheidsduur van de lijst met premies en vergoedingen die in Bijlage 5 van het SAC 2003 – 2006 zijnde “Toelichting bij artikel 23 – vergoedingen” is opgenomen, wordt vanaf 4 december 2003 verlengd tot en met 31 december 2006.

H. De Vreese
directeur HR & Facility Management