

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 212.682



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 29
OKTOBER 2004 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE
GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Nota van de VRT aan het Sectorcomité XVIII m.b.t.:

1. Supplementair verlof jubilarissen
2. Adoptieverlof
3. Moederschapverlof

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Yves Leterme, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
4. 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:
de heer Jos Mermans

anderzijds,



Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaande nota van de VRT aan het Sectorcomité XVIII d.d. 29/10/2004 m.b.t.:

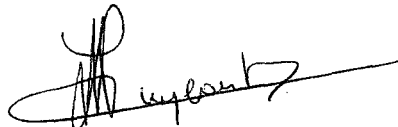
1. Supplementair verlof jubilarissen
2. Adoptieverlof
3. Moederschapverlof

Brussel,

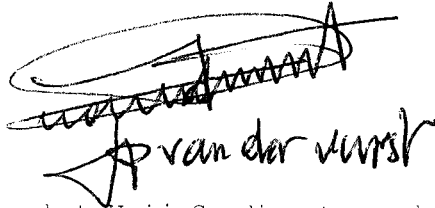
19 -11- 2004

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:


L. HUYLAERT

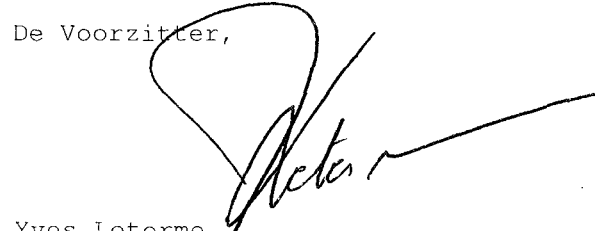
Voor de Federatie van de Chris-
telijke Syndicaten der Openbare
Diensten

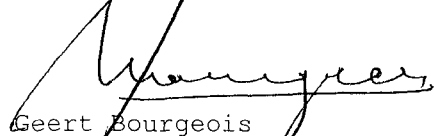

J. van der Vuerst

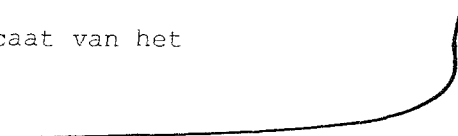
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

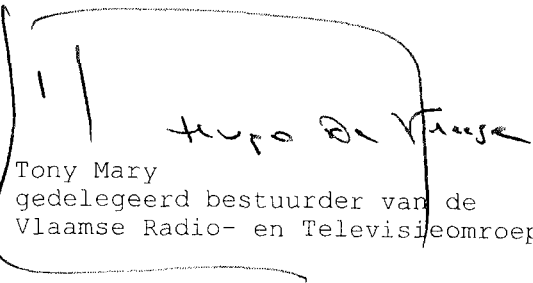
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,


Yves Leterme
Minister-president van de Vlaamse
regering


Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toe-
risme


Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting en Ruimtelijke Ordening,


Tony Mary
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio- en Televisieomroep



Nota aan het Sectorcomité XVIII van 29 oktober 2004

Betreft:

- 1. Drie supplementaire vakantiedagen voor jubilarissen met 25 jaar dienstanciënniteit: aanpassing van artikel 24 § 3 van het SAC 2003-2006 en van artikel 83 § 3 van het Administratief Personeelsstatuut.**
- 2. Wijziging moederschapsverlof: aanpassing van de artikels 88, 89, 89 bis en 89 ter van het Administratief Personeelsstatuut.**
- 3. Wijziging adoptieverlof: aanpassing van artikel 26 van het SAC 2003-2006 en toevoegen van een nieuw artikel 28 en aanpassing van de artikels 95 tot en met 101 van het Administratief Personeelsstatuut.**

1. Supplementaire vakantiedagen jubilarissen

1.1 Inleiding

In 1999 werd tijdens het informeel overleg tussen directie en vakorganisaties beslist dat jubilarissen met 25 jaar dienst eenmalig 3 supplementaire vakantiedagen toegekend krijgen, los van het feit of ze al dan niet deelnemen aan de groepsreis die wordt aangeboden door de VZW Sociale Werken.

Dit 'VRT-cadeau' werd evenwel nergens formeel geïntroduceerd.

Tot dusver werden deze dagen niet automatisch toegekend maar moesten zij door de jubilaris worden aangevraagd.

De directie heeft beslist enerzijds de toekenning van deze 3 extra vakantiedagen te formaliseren door ze op te nemen in het SAC en in het Administratief Statuut en anderzijds ze als een automatisch recht in te voegen.

1.2 Aanpassing SAC en Administratief Personeelsstatuut

Vanaf 01/01/05 worden de artikels 24 § 3 van het SAC en 83 § 3 van het Administratief Personeelsstatuut volledig geschrapt en vervangen door de volgende tekst :

"Het personeelslid heeft recht op de volgende supplementaire vakantiedagen:

§ 3.1 Het personeelslid heeft jaarlijks recht op 2 supplementaire vakantiedagen.

§ 3.2 Het personeelslid dat in de loop van het kalenderjaar 25 jaar dienstanciënniteit bereikt, heeft enkel voor dit kalenderjaar een eenmalig recht op 3 supplementaire vakantiedagen.

Deze regeling gaat in vanaf het kalenderjaar 2005.

Perioden van verlof zonder wedde die minstens een maand bestrijken worden niet in aanmerking genomen om het aantal jaren dienstanciënniteit te berekenen.

Worden daarentegen wél in aanmerking genomen om het aantal jaren dienst te berekenen : perioden van afwezigheid wegens ziekte, loopbaanonderbreking, moederschapsrust of vervangend vaderschapsverlof, adoptieverlof ...

Bij het maken van de som van de kalenderperioden dienstanciënniteit gaat men ervan uit dat alle arbeidsprestaties voltijds gepresteerd zijn."

2. Moederschapsverlof

2.1 Inleiding

De programmawet van 09/07/04, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 15/07/04, brengt met ingang van 01/07/04 een aantal belangrijke wijzigingen aan aan de wetgeving inzake moederschapsverlof zoals die is opgenomen in de Arbeidswet van 16/03/71.

De Arbeidswet, en dus ook de wijzigingen, zijn van toepassing op alle personeelsleden, contractuele en statutaire.

De bestaande wetgeving wordt op 3 punten gewijzigd en is van toepassing op de bevallingen die plaatsvinden vanaf 01/07/04:

- 1.verkorting van de prenatale rust en verlenging van de postnatale rust
2. verlenging van de postnatale rust in geval van hospitalisatie van het kind
3. uitbreiding van het moederschapsverlof in geval van een meerling.

2. 2 Verkorting prenatale rust, verlenging postnatale rust

2.2.1 Oude wetgeving

Volgens de oude wetgeving bedraagt de periode van het moederschapsverlof in totaal maximum 15 weken: 7 weken zwangerschapsrust voor de bevalling (prenatale rust) waarvan enkel de laatste week verplicht is op te nemen en 8 weken verplicht bevallingsverlof (postnatale rust), eventueel (keuze van de werkneemster) verlengbaar met de niet-opgenomen facultatieve prenatale rust.

Met niet-opgenomen prenatale rust wordt bedoeld de dagen die in de eerste 6 facultatieve weken prenatale rust werden gewerkt of daarmee gelijkgesteld zijn (betaalde vakantie, feestdagen ...).

In geval van geboorte van een meerling kan het moederschapsverlof worden verlengd met 2 weken, op te nemen ofwel voor ofwel na de bevalling en kan het dus maximum 17 weken bedragen.

2.2.2 Wijzigingen in de wetgeving

De prenatale rust wordt teruggebracht op 6 weken: de opname van de eerste 5 weken is facultatief, de laatste week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum moet verplicht opgenomen worden.

De postnatale rust duurt verplicht 9 weken, eventueel te verlengen met de niet-opgenomen facultatieve prenatale rust.

De mogelijkheid om in geval van geboorte van een meerling de prenatale of postnatale rust te verlengen met 2 weken blijft bestaan.

2.2.3 Wijziging van het Administratief Personeelsstatuut

De titel van Afdeling 5 'Bevallingsverlof' wordt geschrapt en vervangen door Afdeling 5 'Moederschapsrust' en de artikels 88, 89 en 89 bis van het Administratief Statuut worden vanaf 01/07/04 volledig geschrapt en vervangen door de volgende tekst:

Afdeling 5 : Moederschapsrust

Artikel 88

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

Het moederschapsverlof omvat de zwangerschapsrust (ook wel prenatale rust genoemd) en het bevallingsverlof (ook wel postnatale rust genoemd).

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

Artikel 89

De periode gedurende welke de betrokkene moederschapsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken (17 weken bij de geboorte van een meerling).

Het zwangerschapsverlof vangt aan ten vroegste zes weken (acht weken wanneer een meerling verwacht wordt) en ten laatste een week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

De eerste 5 weken prenatale rust (7 weken in geval van een meerling) zijn dus, op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar, facultatief op te nemen, de laatste week prenatale rust is verplicht op te nemen. Indien het personeelslid vóór de bevalling meer dan zes weken (acht weken wanneer een meerling verwacht werd) zwangerschapsrust heeft bekomen door het feit dat de bevalling na de voorziene datum heeft plaatsgehad, worden de bijkomende afwezigheidsdagen ambtshalve omgezet in ziekteverlof.

Artikel 89 bis

Op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar wordt de bevallingsrust, in toepassing van Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Worden daarvoor gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden:

- 1° het jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de wettelijke - en aanvullende feestdagen zoals omschreven in artikel 85 §1 ;
- 3° het kort verzuim zoals omschreven in artikel 86 §1;
- 4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- 5° de afwezigheden wegens ziekte, met uitsluiting van afwezigheden die te wijten zijn aan de zwangerschap.

2.3 Verlenging postnatale rust bij geboorte van een meerling

2.3.1 Oude wetgeving

De moederschapsrust in geval van geboorte van een meerling bedraagt maximum 17 weken.

2.3.2 Wijziging in de wetgeving

De postnatale rust kan in dergelijk geval, op vraag van de werkneemster, met 2 extra weken worden verlengd.

Bijgevolg kan voor een meerling het moederschapsverlof maximum 19 weken bedragen, de postnatale rust max. 18 weken.

Tijdens deze nieuwe verlengingsperiode kan de contractuele werkneemster moederschapsuitkeringen krijgen van de mutualiteit. Voor het statutaire personeelslid wordt het moederschapsverlof gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit; het statutaire personeelslid heeft dus recht op wedde.

2.3.3 Wijziging van het Administratief Personeelsstatuut

Aan artikel 89 bis van het Administratief Statuut wordt vanaf 01/07/04 toegevoegd :

“In geval van geboorte van een meerling wordt, op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar, de periode van bevallingsverlof na de negende week, eventueel verlengd met de niet-opgenomen facultatieve prenatale rust, bijkomend verlengd met maximaal 2 weken.”

2.4 Verlenging postnatale rust bij hospitalisatie van het kind

2.4.1 Oude wetgeving

De overgedragen prenatale rust moet in principe onmiddellijk aansluiten op de verplichte postnatale rust. Bij hospitalisatie van het kind gedurende minstens 8 weken vanaf de geboorte kan de opname van de overgedragen prenatale rust uitgesteld worden tot de dag waarop het kind naar huis komt.

2.4.2 Wijziging in de wetgeving

De postnatale rust kan verlengd worden wanneer het kind in het ziekenhuis moet blijven in de periode na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte. De verlenging kan duren zolang de hospitalisatie duurt met een maximum van 24 weken.

Om deze verlenging te bekomen bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

- bij het einde van de postnatale rust een attest van het ziekenhuis waaruit blijkt dat het kind blijft opgenomen na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte en de duur van de opname
- eventueel bij het einde van de verlengde postnatale rust een nieuw attest waaruit blijkt dat het kind nog verder opgenomen blijft en de duur van de opname.

Ook aan het ziekenfonds wordt een attest bezorgd met de duur van de hospitalisatie van het kind.

Tijdens deze nieuwe verlengingsperiode kan de contractuele werkneemster moederschapsuitkeringen krijgen van de mutualiteit; het statutaire personeelslid heeft recht op wedde.

2.4.3 Wijziging van het Administratief Personeelsstatuut

Artikel 89 ter van het Administratief Statuut wordt vanaf 01/07/04 volledig geschrapt en vervangen door de volgende tekst :

Artikel 89 ter

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar de postnatale rustperiode verlengd worden met de duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan haar werkgever:

1° bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met de vermelding van de duur van de opname;

2° in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit artikel waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

3. Adoptieverlof

3.1 Inleiding

De programmawet van 09/07/04, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 15/07/04, brengt met ingang van 25/07/04 (10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad) een aantal belangrijke wijzigingen aan op het vlak van de wetgeving inzake adoptieverlof. Het recht op adoptieverlof wordt met name uitgebreid.

De gewijzigde wetgeving wordt, qua modaliteiten van aanvraag en toekenning, in zijn geheel ingevoerd voor zowel contractuele als statutaire personeelsleden en voor de statutaire personeelsleden wordt de huidige regeling m.b.t. het verlof voor de opvang met het oog op pleegvoogdij te behouden.

De gewijzigde wetgeving is van toepassing indien de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister plaatsvindt NA 25/07/04.

3.2. Wijzigingen in de wetgeving

Het adoptieverlof wordt niet meer beschouwd als omstandigheidsverlof (klein verlet) maar als een nieuwe grond van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Duur en leeftijd : voor een kind jonger dan 3 jaar is er een recht op max. 6 weken adoptieverlof, voor een kind van 3 jaar of ouder kan het verlof maximum 4 weken bedragen.

Het adoptieverlof neemt alleszins een einde wanneer het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt.

De maximumduur wordt verdubbeld (tot maximum 12 of 8 weken) voor mindervalide kinderen die minstens 66% lichamelijk of geestelijk ongeschikt zijn of die een aandoening hebben die tot gevolg

heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Opname: het adoptieverlof moet aanvangen binnen de 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de woonplaats.

Het verlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode én in volledige weken.

Aanvraag: de werknemer die adoptieverlof wenst op te nemen moet zijn werkgever één maand op voorhand verwittigen.

Hij doet dit dmv een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift waarvan een dubbel voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving bevat de begin- en einddatum van het adoptieverlof.

Bewijs: uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, bezorgt de werknemer volgende documenten aan de werkgever:

- het bewijs van inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister
- de bewijsstukken van de adoptie

Uitkering/loon:

° Het contractueel personeelslid ontvangt loon voor de eerste drie dagen van het adoptieverlof, daarna geniet hij/zij een uitkering van de mutualiteit. Het bedrag ervan moet nog bij KB bepaald worden.

Totnogtoe ontving de contractueel, in dienst bij de VRT, die geen recht heeft op uitkeringen van de mutualiteit, tien dagen loon.

Deze regeling blijft behouden.

° Voor het statutair personeelslid wordt het adoptieverlof gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit; hij/zij ontvangt wedde voor deze periode.

3.3 Wijziging van het SAC 2003-2006 en van het Administratief Personeelsstatuut

3.3.1 Wijziging van het SAC 2003-2006

- In artikel 26 § 1 van het SAC 2003-2006 wordt vanaf 25/07/04 de volgende tekst volledig geschrapt:

“Onthaal van een kind in het gezin van het personeelslid in het kader van een adoptie – 10 dagen met behoud van loon behoudens de personeelsleden die, voor de laatste zeven dagen conform de wettelijke bepalingen aanspraak maken op een uitkering van de mutualiteit - te kiezen binnen de dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister, gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet het personeelslid het behoud van zijn loon, nadien geniet het een uitkering.”

- Een nieuw artikel 28 wordt toegevoegd vanaf 25/07/04 d.m.v. de volgende tekst:

Artikel 28 – Geschrapt en vervangen door nieuw art. 'Adoptieverlof' vanaf 01/07/2004

§ 1 Het personeelslid dat in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt kan adoptieverlof nemen gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken indien het kind bij het begin van het verlof nog geen drie jaar oud is, maximum vier weken wanneer het kind bij het begin van het verlof minstens drie jaar oud is.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind voor minstens 66 pct. lichamenlijk of geestelijk ongeschikt is of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Indien het personeelslid ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Het adoptieverlof dient aan te vangen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente van zijn woonplaats.

Het adoptieverlof neemt alleszins een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt.

§ 2 Gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof geniet het personeelslid loon, daarna geniet hij/zij een uitkering van de mutualiteit.

Het personeelslid dat evenwel conform de wettelijke bepalingen geen aanspraak kan maken op een uitkering van de mutualiteit, geniet loon gedurende de eerste tien dagen van het adoptieverlof.

§ 3 Het personeelslid dat adoptieverlof wenst aan te vragen brengt de VRT ten minste één maand voor de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte met een aangetekende brief of door afgifte van een geschrift waarvan het dubbel voor ontvangst wordt ondertekend door de VRT. Het geschrift of de aangetekende brief bevat de begin- en einddatum van het adoptieverlof.

§ 4 Ten laatste op het moment waarop het adoptieverlof ingaat, bezorgt het personeelslid de VRT het bewijs van inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister en de bewijsstukken van de adoptie.

3.3.2 Wijziging van het Administratief Personeelsstatuut

Het Administratief Statuut wordt vanaf 25/07/04 als volgt aangepast :

- In artikel 86 § 1 wordt vanaf 25/07/04 de volgende tekst volledig geschrapt:

“Onthaal van een kind in het gezin van het personeelslid in het kader van een adoptie – 10 dagen met behoud van loon - te kiezen binnen de dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister, gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet het personeelslid het behoud van zijn loon, nadien geniet het een uitkering.”

- Artikel 95 wordt vanaf 25/07/04 volledig geschrapt en vervangen door de volgende tekst :

Artikel 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 pleegvoogdij.

§ 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.

- In artikel 96 wordt vanaf 25/07/04 de zin “Het opvangverlof wordt niet toegestaan in geval van adoptie welke bedoeld is om een feitelijke toestand te regulariseren.” volledig geschrapt.

- De artikels 97 t/m art. 101 worden vanaf 25/07/04 volledig geschrapt en vervangen door de volgende tekst :

Artikel 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 pleegouders, onder hen worden verdeeld.

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

Artikel 98

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

Artikel 99

Van het tijdstip van het opvangen van een kind in een gezin zal het bewijs moeten worden geleverd door een getuigschrift van domiciliëring uitgereikt door de gemeentelijke overheid.

Artikel 100

§ 1 Het personeelslid dat in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt kan adoptieverlof nemen gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken indien het kind bij het begin van het verlof nog geen drie jaar oud is, maximum vier weken wanneer het kind bij het begin van het verlof minstens drie jaar oud is.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind voor minstens 66 pct. lichamelijk of geestelijk ongeschikt is of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Indien het personeelslid ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Het adoptieverlof dient aan te vangen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente van zijn/haar woonplaats.

Het adoptieverlof neemt alleszins een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt.

§ 2 Het personeelslid dat adoptieverlof wenst aan te vragen brengt de VRT ten minste één maand voor de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte met een aangetekende brief of door afgifte van een geschrift waarvan het dubbel voor ontvangst wordt ondertekend door de VRT. Het geschrift of de aangetekende brief bevat de begin- en einddatum van het adoptieverlof.

§ 3 Ten laatste op het moment waarop het adoptieverlof ingaat, bezorgt het personeelslid de VRT het bewijs van inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister en de bewijsstukken van de adoptie.

Artikel 101