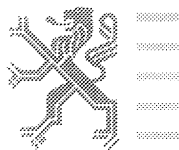


Vlaamse overheid



Agentschap voor Overheidspersoneel

**SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST**

protocol nr. 273.894

**PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 20 APRIL 2009 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE VIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST**

Over

**VRT: Aanpassing van het administratief personeelsstatuut
(functioneringsgesprek, het werken met competenties, vakantierechten en
een aantal verloven);**

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Institutionele Hervormingen, Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media, Toerisme, Havens, Landbouw, Zeevisserij en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
3. de heer Dirk Wauters, 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 ACV-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
 Francis Van Lindt

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord bereikt over bijgaande Aanpassing van het administratief personeelsstatuut VRT (functioneringsgesprek, het werken met competenties, vakantierechten en een aantal verloven).
Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

De bepalingen van de artikelen 43, 44, 45, 46 en 47 van het Administratief Personeelsstatuut m.b.t. de beoordeling, blijven (voorlopig) bestaan, maar Directie en Vakbonden zijn het er wel over eens dat de uitvoering van deze artikelen, opgeschort blijft tot er, na overleg met de vakbonden, een nieuwe regeling van kracht wordt. De Directie zal het initiatief nemen om dit tegen eind oktober 2009 af te ronden.

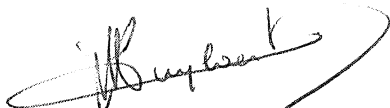
Brussel, 29-05-2009

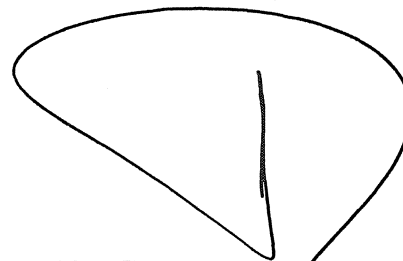
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTatieve
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

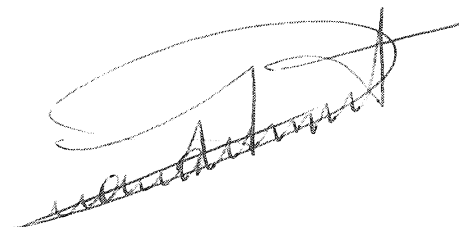
De Voorzitter,


L. MUYLAERT
AEOO CULTUUR.

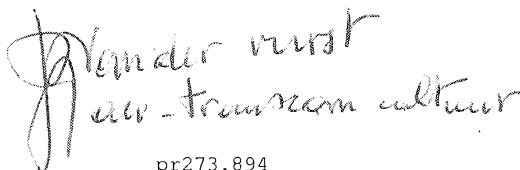


Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Institutionele Hervormingen,
Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media,
Toerisme, Havens, Landbouw, Zeevisserij en
Plattelandsbeleid

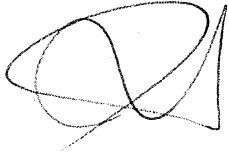
Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



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

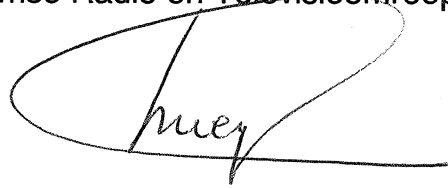

J. Van der Vuerst
AEOO - teamroom cultuur

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



FRANCIS VAN LINDT

Dr Dirk Wauters
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio en Televisieomroep



Marcel Meys
Directeur **HR**



HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN.....	15
Artikel 1	15
Artikel 2	15
Artikel 3	15
HOOFDSTUK II: AANWERVING EN LOOPBAAN	15
Afdeling 1: Algemene bepalingen	15
Artikel 4	15
Artikel 5	16
Afdeling 2: Aanwerving	16
Artikel 6	16
Artikel 7	16
Artikel 8	16
Artikel 9	17
Artikel 10	18
Artikel 11	19
Artikel 12	20
Afdeling 3: Benoemingen in bevorderingsgraden.....	20
Artikel 13	20
Artikel 14	20
Artikel 15	20
Artikel 16	21
Afdeling 4: Bevordering volgens het procédé van de vlakke loopbaan.....	21
Artikel 17	21
Afdeling 5: Bekendmaking	22
Artikel 18	22
Afdeling 6: Anciënniteit	22

Artikel 19	22
Afdeling 7: Uitoefening van hogere functies en mandaten	23
Artikel 20	23
Artikel 21	23
Artikel 21bis	24
Artikel 21ter	24
Artikel 21quater	24
Artikel 21quinquies	24
Artikel 21sexies: geschrapt	25
Afdeling 8: Auteursrechten en aanverwante rechten	25
Artikel 22	25
HOOFDSTUK III: VERPLICHTINGEN VAN DE PERSONEELSLEDEN	25
Afdeling 1: Algemene bepalingen	25
Artikel 23	25
Afdeling 2: Dienstbetrekkingen en hiërarchisch gezag	25
Artikel 24	25
Artikel 25	26
Artikel 26	26
Artikel 27	26
Artikel 28	26
Artikel 29	26
Artikel 30	26
Afdeling 3: Arbeidsduur	27
Artikel 31	27
HOOFDSTUK IV: ONVERENIGBAARHEDEN EN CUMULATIES	27
Artikel 32	27
Artikel 33	27
Artikel 34	27
Artikel 35	27

Artikel 36	27
Artikel 37	28
Artikel 38	28
Artikel 39	28
Artikel 40	28
HOOFDSTUK V: FUNCTIONERINGSGESPREK EN BEOORDELING	28
Artikel 41	28
Artikel 42	29
Artikel 42bis	29
Artikel 43	29
Artikel 44	29
Artikel 45	30
Artikel 46	31
Artikel 47	31
HOOFDSTUK VI: TUCHTSTRAFFEN	31
Afdeling 1: Algemene bepalingen	31
Artikel 48	31
Artikel 49	32
Artikel 50	32
Artikel 51	32
Artikel 52	32
Artikel 53	32
Afdeling 2 : Bevoegdheden inzake het voorstellen en opleggen van tuchtstraffen	33
Artikel 54	33
Afdeling 3 : Procedure tot het opleggen van tuchtstraffen	33
Artikel 55	33
Artikel 56	34
Artikel 57	34
Artikel 58	34

Artikel 59	35
Artikel 60	35
Afdeling 4: Beroep tegen een opgelegde tuchtstraf	35
Artikel 61	35
Artikel 62	35
Artikel 63	36
Artikel 64	36
Artikel 65	36
Artikel 66	36
Artikel 67	36
Artikel 68	36
Artikel 69	36
Afdeling 5 : Doorhaling.....	37
Artikel 70	37
HOOFDSTUK VII: PREVENTIEVE SCHORSING	37
Artikel 71	37
Artikel 72	38
Artikel 73	38
Artikel 74	38
Artikel 75	38
Artikel 76	38
Artikel 77	39
Artikel 78	39
Artikel 79	39
Artikel 80	39
Artikel 81	39
HOOFDSTUK VIII: VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN	39
Afdeling 1: Algemene bepalingen	39
Artikel 82	39

Afdeling 2 : Jaarlijkse vakantiesaldo	40
Artikel 83	40
Artikel 83bis	41
Artikel 84	41
Afdeling 3: Feestdagen	41
Artikel 85	41
Afdeling 4: Kort verzuim en onbezoldigd verlof om dwingende redenen	42
Artikel 86	42
Artikel 87	44
Afdeling 5: Moederschapsrust	45
Artikel 88	45
Artikel 89	45
Artikel 89bis	46
Artikel 89ter	46
Artikel 89quater	46
Artikel 90	47
Artikel 91	47
Artikel 91bis	47
Afdeling 6 (geschrapt)	48
Artikel 92 (geschrapt)	48
Afdeling 7: Stageverlof	48
Artikel 93	48
Artikel 94	48
Afdeling 8: Verlof voor de opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij	48
Artikel 95	48
Artikel 96	48
Artikel 97	49
Artikel 98	49
Artikel 99	49

Artikel 100	49
Artikel 101	49
Afdeling 9 : Verlof wegens ziekte of gebrekkigheid	50
Artikel 102	50
Artikel 103	50
Artikel 104	50
Artikel 105	51
Artikel 106	51
Artikel 107	51
Artikel 108	51
Artikel 109	51
Artikel 110	52
Artikel 111	52
Artikel 112	52
Afdeling 10: Verlof voor deeltijdse arbeid wegens sociale of familiale redenen	52
Artikel 113	52
Artikel 114	53
Artikel 115	53
Artikel 116	53
Artikel 117	53
Artikel 118	54
Artikel 119	54
Artikel 120	54
Artikel 121	54
Afdeling 11: Dienstvrijstellingen voor profylaxe en krediet voor sociaal verlof	54
Artikel 122	54
Artikel 123	54
Afdeling 12: Verlof voor begeleiding van mindervaliden	55
Artikel 124	55

Afdeling 13: Bijzonder verlof voor musici en koristen	55
Artikel 125	55
Afdeling 14: Verlof voor militaire prestaties of vervangende diensten.....	55
Artikel 126	55
Artikel 127	55
Afdeling 15: Verlof voor werkzaamheden bij politieke groepen.....	56
Artikel 128	56
Artikel 129	56
Artikel 130	56
Artikel 131	56
Afdeling 16: Verlof voor een contractuele opdracht in het middenkader.....	56
Artikel 131bis	56
Artikel 131ter	56
Artikel 131quater	56
Artikel 131quinquies.....	57
Artikel 131sexies	57
HOOFDSTUK VIIIIBIS: VERLOF VOORAFGAAND AAN DE PENSIONERING.....	57
Afdeling 1: Algemene bepalingen	57
Artikel 131septies	57
Artikel 131octies	58
Artikel 131nonies.....	58
Afdeling 2: Tijdstip waarop het verlof ingaat.....	58
Artikel 131decies	58
Artikel 131unodecies.....	58
Afdeling 3: De aanvraag tot het bekomen van het verlof.....	59
Artikel 131duodecies	59
Afdeling 4: Beslissing tot toekenning of tot weigering van het verlof.....	59
Artikel 131terdecies.....	59
Afdeling 5: Hernieuwde aanvraag.....	60

Artikel 131quaterdecies.....	60
Afdeling 6: Het wachtgeld	60
Artikel 131quinquiesdecies	60
Afdeling 7: Slotbepalingen	61
Artikel 131sexiesdecies.....	61
Artikel 131septiesdecies	61
Artikel 131octiesdecies.....	61
HOOFDSTUK VIIIter: VERLOF VOORAFGAAND AAN PENSIONERING VOOR DE PERSONEELSLEDEN VAN HET KOOR EN ORKEST	61
Artikel 131vicies	61
Artikel 131unovicies	61
HOOFDSTUK VIII Quater: VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING	61
Afdeling 1: Inleidende bepaling.....	61
Artikel 131 / 19	61
Afdeling 2: Algemeen stelsel	62
Onderafdeling 1: Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan	62
Artikel 131 / 20	62
Onderafdeling 2 : Gewone halftijdse onderbreking van de loopbaan.....	62
Artikel 131 / 21	62
Onderafdeling 3: Halftijdse loopbaanonderbreking voor de personeelsleden vanaf 50 jaar.....	62
Artikel 131 / 22	62
Afdeling 3 : Specifieke stelsels	63
Onderafdeling 1: Palliatieve zorgen	63
Artikel 131 / 23	63
Onderafdeling 2: Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid	63
Artikel 131 / 24	63
Onderafdeling 3: Ouderschapsverlof	64
Afdeling 4 : Toepassingsgebied.....	64
Artikel 131 / 25	64

Artikel 131 / 26	64
Artikel 131 / 27	65
Afdeling 5: Algemene bepalingen	65
Onderafdeling 1: Mededeling van of verzoek tot loopbaanonderbreking	65
Artikel 131 / 28	65
Artikel 131 / 30	65
Artikel 131 / 31	66
Artikel 131 / 32	66
Onderafdeling 2: Uitkeringen : aanvraagprocedure, bedrag, recht op uitkering en verlies van uitkering.....	66
Artikel 131 / 33	66
Artikel 131 / 34	66
Artikel 131 / 35	66
Onderafdeling 3: Prestaties bij halftijdse loopbaanonderbreking	66
Artikel 131 / 36	66
Artikel 131 / 37	67
Artikel 131 / 38	67
Artikel 131 / 39	67
Artikel 131 / 40	67
Artikel 131 / 41	67
Onderafdeling 5: Cumulatie van vormen van loopbaanonderbreking	67
Artikel 131 / 42	67
Artikel 131 / 43	67
Artikel 131 / 44	68
Onderafdeling 6: Vervanging	68
Artikel 131 / 45	68
Afdeling 6: Opheffingsbepalingen	68
Artikel 131 / 46	68
Afdeling 7: Inwerkingtreding.....	68
Artikel 131 / 47	68

HOOFDSTUK IX: MAATREGELEN VAN SOCIALE PROMOTIE.....	68
Afdeling 1: Algemene bepalingen	68
Artikel 132	68
Artikel 133	69
Artikel 134	69
Artikel 135	69
Afdeling 2: Studieverlof ter voorbereiding van VRT-examens.....	69
Artikel 136	69
Artikel 137	69
Afdeling 3: Studieverlof voor het volgen van leergangen, colleges en i-leren thuis	70
Artikel 138	70
Artikel 138 bis.....	70
Artikel 139	70
Artikel 140	70
Artikel 141	71
Artikel 142	71
HOOFDSTUK X: DE ADMINISTRATIEVE STANDEN	71
Afdeling 1: Algemene bepalingen	71
Artikel 143	71
Afdeling 2: Dienstactiviteit.....	71
Artikel 144	71
Artikel 145	71
Artikel 146	72
Artikel 147	72
Afdeling 3: De non-activiteit	72
Artikel 148	72
Artikel 149	73
Artikel 150	73
Afdeling 4: Disponibiliteit.....	73

Artikel 151	73
Artikel 152	73
Artikel 153	74
HOOFDSTUK XI : NON-ACTIVITEIT	74
Afdeling 1 : Deeltijdse arbeid wegens persoonlijke aangelegenheden	74
Artikel 154	74
Artikel 155	74
Artikel 156	74
Artikel 157	74
Artikel 158	75
Artikel 159	75
Artikel 160	75
Artikel 161	76
Afdeling 2: Militaire prestaties of vervangende diensten	76
Artikel 162	76
Artikel 163	76
Afdeling 3: Afwezigheden van lange duur gewettigd door familiale redenen	76
Artikel 164	76
Artikel 165	76
Artikel 166	76
Artikel 167	77
HOOFDSTUK XII: DISPONIBILITEIT	77
Afdeling 1: Algemene bepalingen	77
Artikel 168	77
Artikel 169	77
Artikel 170	77
Artikel 171	77
Artikel 172	77
Artikel 173	77

Artikel 174	78
Afdeling 2: Disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst	78
Artikel 175	78
Artikel 176	78
Artikel 177	78
Artikel 178	78
Artikel 179	78
Afdeling 3: Disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid	79
Artikel 180	79
Artikel 181	79
Artikel 182	79
Artikel 183	79
Artikel 184 (geschrapt)	79
Artikel 185	79
Artikel 186	79
Afdeling 4 : Disponibiliteit wegens ambtsopheffing	80
Artikel 187	80
Artikel 188	80
Artikel 189	80
Artikel 190	80
Artikel 191	81
Artikel 192	81
Artikel 193	81
Afdeling 5: Disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden	81
Artikel 194	81
Artikel 195	82
Artikel 196	82
Afdeling 6: Disponibiliteit voor bijzondere opdracht	82
Artikel 197	82

Artikel 198	82
Artikel 199	83
Afdeling 7: Disponibiliteit voor politieke activiteit	83
Artikel 200	83
Afdeling 8: Disponibiliteit wegens reorganisatie	83
Artikel 200 bis	83
Artikel 200 ter	84
Artikel 200 quater	84
Artikel 200 quinquies	84
Artikel 200 sexies	84
Artikel 200 septies	85
Artikel 200 octies	85
Artikel 200 nonies	85
Artikel 200 decies	85
Afdeling 9: Disponibiliteit voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de verzelfstandigde netwerkoperator en disponibiliteit wegens ontstentenis van betrekking ingevolge de verzelfstandiging van het zenderpark	85
Artikel 200 / 11	85
Artikel 200 / 12	86
Artikel 200 / 13	86
Artikel 200 / 14	86
Artikel 200 / 15	87
Artikel 200 / 16	87
Artikel 200 / 17	87
Artikel 200 / 18	87
Artikel 200 / 19	88
Artikel 200 / 20	88
Artikel 200 / 21	88
Artikel 200 / 22	88
Artikel 200 / 23	88

HOOFDSTUK XIII: WEDERTEWERKSTELLING VAN ZIEKE OF GEBREKKIGE PERSONEELSLEDEN	89
Artikel 201	89
Artikel 202	89
Artikel 203	89
Artikel 204	90
Artikel 205	90
Artikel 206	90
HOOFDSTUK XIV: ADVIESCOMMISSIE INZAKE DISPONIBILITEIT, DEELTIJDSE ARBEID EN SOCIALE PROMOTIE	90
Artikel 207	90
Artikel 208	90
Artikel 209	91
Artikel 210	91
Artikel 211	91
Artikel 212	91
Artikel 213	91
Artikel 214	91
HOOFDSTUK XV: DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING	92
Artikel 215	92
Artikel 216	93
HOOFDSTUK XVI: SLOT- EN OVERGANGSBEPALINGEN	93
Artikel 217	93
Artikel 218	93
Artikel 219	93

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.

Artikel 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 toegewezen 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.

Artikel 3

De personeelsleden worden benoemd en ontslagen door de Gedelegeerd bestuurder.

HOOFDSTUK II: AANWERVING EN LOOPBAAN

Afdeling 1: Algemene bepalingen

Artikel 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.

Artikel 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 geschiktheids vereisten 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

Artikel 6

§ 1. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 10 en 12 gebeurt de aanwerving bij wege van examens, 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.

Artikel 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.

Artikel 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 oorspronkelijke 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.

Artikel 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 stagecommissie.

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

Artikel 10

§ 1. De Raad van Bestuur stelt de lijst vast van de aanwervingsgraden die uitsluitend worden bevestigd 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.

Artikel 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.

Artikel 12

Pro memorie.

Afdeling 3: Benoemingen in bevorderingsgraden

Artikel 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.

Artikel 14

§ 1. Elke bevordering of toekenning van een interimaat 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 contraindicatie in het dossier, voor de benoeming in bevorderingsgraden van de niveaus lager dan niveau 1, de anciënniteit als indicatief criterium genomen.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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 recruiteringsgraden 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

Artikel 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

Artikel 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. Worden eveneens in aanmerking genomen voor zover zij het gevolg zijn van een vergelijking van kandidaten, de interimaire diensten in die graad die ononderbroken werden gepresteerd voorafgaand aan de benoeming .

Gaat het daarbij om een vergelijkend examen, dan kan de benoeming nooit verder terugwerken dan de eventueel terugwerkende 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 en mandaten

Artikel 20

Een interimaat wordt na een vergelijking van de mogelijke kandidaten toegekend voor de uitoefening van een bepaalde betrekking die door de titularis tijdelijk niet kan worden waargenomen of voor een vacante betrekking.

Een mandaat wordt toegekend aan een personeelslid aan wie een extra verantwoordelijkheid wordt toevertrouwd (in principe via een selectieproef) 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.

Noch de uitoefening van een interimaat, noch de uitoefening van een mandaat geeft voorrang bij een eventuele latere benoeming.

Artikel 21

Mandaten en interimaten zijn principieel hoe dan ook tijdelijk.

Het mandaat wordt toegekend voor de looptijd van een bepaald project.

Een interimaat kan toegekend worden voor de duur van de afwezigheid van de titularis, voor onbepaalde duur in die graden waaraan een vacante functie van klasse 7 gekoppeld is, en voor de overige vacante betrekkingen voor een maximumduur van één jaar.

Gaat het in het geval van een interimaat om definitief vacante betrekkingen waaraan een functie gekoppeld is van een klasse lager dan 7, dan gaat het lid van het Directiecomité bevoegd voor HR aangelegenheden na verloop van één jaar op advies van de manager bevoegd voor HR aangelegenheden bij gemotiveerde beslissing na, of de vacante betrekking nog steeds aan een permanente behoefte, die niet anders kan worden ingevuld, voldoet.

Is het antwoord positief, dan wordt de betrekking vacant verklaard met het oog op een vaste benoeming.

Is het antwoord negatief, dan wordt het interimaat stopgezet en de betrekking uit het statutair personeelscontingent geschrapt.

Artikel 21bis

In de regel kan een mandaat enkel worden toegewezen aan geslaagden voor een selectieproef.

De bevoegde HR manager beslist tot het verlenen van een interimaat. Alle personeelsleden komen ambtshalve in aanmerking. Voor de invulling van een vacante functie wordt nagegaan welke personeelsleden conform de selectieprocedure aan het functieprofiel voldoen. Brevethouders van de vacante functie komen per definitie ook in aanmerking. Binnen deze groep maakt de bevoegde hiërarchie, minstens onder leiding van de bevoegde HR-manager, een gemotiveerde keuze uit alle potentiële kandidaten en zet deze motivatie ook op papier.

Wanneer het gaat om een interimaat voor een welbepaalde duur (a) en de titularis aan de VRT laat weten dat hij/zij zijn functie niet meer opneemt (om het even voor welke reden) of wanneer men een interimaat reeds 1 jaar uitoefent (b) en de behoefte aan deze functie niet vervalt, dan dient in beide gevallen de functie vacant verklaard te worden en wordt er een volwaardige selectie opgestart. Indien de functie niet vacant verklaard wordt, dan stopt het interimaat., rekening houdend met de behoeften van de dienst.

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

Artikel 21ter

Het personeelslid dat een interimaat in een bepaalde functie kreeg toegewezen, ontvangt voor de looptijd van het interimaat de wedde verbonden aan zijn vastbenoemde graad, verhoogd met een interimaatstoelage die gelijk is aan het verschil tussen de wedde in de interimaats- en in de vastbenoemde graad zonder dat dit negatief mag zijn, en de andere eventuele toelagen en vergoedingen verbonden aan de interimgraad.

Indien de loopbaancode van de graad waarin het personeelslid vastbenoemd is hoger of gelijk is aan die van de interimgraad, wordt er geen weddetoeslag toegepast.

Het personeelslid dat een mandaat kreeg toegewezen ontvangt voor de looptijd 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. Deze toelage staat in verhouding tot de bijkomende verantwoordelijkheid.

Het bedrag van de toelage, wijzigingen en /of toevoegingen van een mandaat is onderworpen aan de normale syndicale adviesprocedures en is alleszins voorwerp geweest van akkoord in het Basisoverlegcomité en, indien daar geen akkoord zou bereikt worden, van de onderhandelingsprocedure van het Sectorcomité XVIII.

Artikel 21quater

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 of om een interimaat in die graad te bekomen.

Artikel 21quinquies

Het mandaat of interimaat neemt ambtshalve een einde ofwel na afloop van het project waarvoor het werd toegekend, ofwel na afloop van de termijn waarvoor het werd toegekend.

Bij het vervallen van een interimaat vervallen alle supplementen die werden toegekend als gevolg van de toepassing van Artikel 21ter.

Zodra aan het mandaat om welke reden ook een einde komt, vervalt het recht op de toelage en de eventuele kostenvergoeding.

Een interimaat of een mandaat kan op verzoek van het personeelslid vervroegd worden beëindigd.

Een interimaat of een mandaat kan ook vervroegd worden beëindigd door een gemotiveerde beslissing van het lid van het Directiecomité bevoegd voor HR aangelegenheden, zo deze besloten heeft dat er geen nood meer is aan de functie/extra verantwoordelijkheid waarvoor het interimaat/mandaat werd toegekend, of de vacante functie niet meer aan een permanente personeelsbehoefte voldoet.

Indien het lid van het Directiecomité bevoegd voor HR aangelegenheden het mandaat of interimaat vervroegd beëindigd omdat hij van oordeel is dat het op een onvoldoende wijze wordt uitgeoefend, dan staat er tegen deze beslissing een beroep open bij de Kamer van Beroep bedoeld in artikel 43 van dit statuut.

Artikel 21sexies: geschrapt.

Afdeling 8: Auteursrechten en aanverwante rechten

Artikel 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.

HOOFDSTUK III: VERPLICHTINGEN VAN DE PERSONEELSLEDEN

Afdeling 1: Algemene bepalingen

Artikel 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 privéleven 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

Artikel 24

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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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 disponibiliteit 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.

Artikel 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 disponibiliteit 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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: FUNCTIONERINGSGESPREK EN BEOORDELING

Artikel 41

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

Artikel 42

Functioneringsgesprek

Naast de regelmatige feedbackgesprekken houden leidinggevende en medewerker minstens éénmaal per jaar een functioneringsgesprek.

Het doel, de vorm en de invulling van de gesprekken zijn vastgelegd na overleg met de vakverenigingen.

Artikel 42bis

Competenties

De VRT werkt met een eigen competentiemodel.

Tijdens het functioneringsgesprek kan aandacht worden besteed aan zowel de kerncompetenties als aan de functiespecifieke competenties. Het kan een belangrijk instrument zijn om een vraag van een medewerker naar ontwikkeling, doorgroei, mobiliteit te bespreken.

Elke medewerker kan zelf vragen dat één of meer competenties aan bod komen. Bij het behandelen van de competenties worden geen scores toegekend.

Artikel 43

Beoordeling

§ 1 Elk jaar wordt, in de – maand december, de beoordeling van het prestatieniveau van het lopende jaar (jaar n), in één van de volgende vermeldingen vertaald:

Beoordelingstrap A: Heeft de afspraken ruimschoots overschreden en overtreft systematisch de functieverwachtingen.

Beoordelingstrap B: Heeft de afspraken op sterke wijze behaald en functioneert beter dan de norm.

Beoordelingstrap C: Heeft de afspraken behaald en functioneert volgens de verwachtingen.

Beoordelingstrap D: Heeft de afspraken behaald maar sommige aspecten in het algemeen functioneren zijn vatbaar voor verbetering.

Beoordelingstrap E: Heeft de afspraken in ontoereikende mate gerealiseerd en functioneert niet volgens de verwachtingen.

Beoordelingstrap F: Heeft de afspraken geenszins behaald en functioneert onvoldoende om de functie verder te kunnen uitoefenen.

Artikel 44

§ 1 De beoordeling wordt toegekend door een functionele of hiërarchische leidinggevende van minstens klasse 5 en een hiërarchisch meerdere die minstens lid is van het management. Dit betekent dat voor de toekenning van de beoordeling minstens 2 handtekeningen verplicht zijn, met uitzondering van de directe medewerkers van de algemeen directeurs en de gedelegeerd bestuurder.

De beoordeling wordt aan het personeelslid voorgelegd ter ondertekening "voor gezien".

Weigert het personeelslid de beoordeling te ondertekenen, dan wordt deze aan de betrokkene bezorgd bij middel van een aangetekende brief. In dat geval wordt het personeelslid geacht kennis genomen te hebben van de beoordeling de vijftiende dag na de verzending van de aangetekende brief.

§ 2 Een geformaliseerd beoordelingsgesprek tussen de functioneel of hiërarchisch leidinggevende (van minstens klasse 5) en de medewerker is enkel verplicht in het geval van een toekenning van de beoordeling E of F; in alle andere gevallen is het beoordelingsgesprek facultatief.

Van het geformaliseerd beoordelingsgesprek wordt een gestructureerd rapport opgemaakt dat ter ondertekening "voor gezien" wordt voorgelegd aan het personeelslid en wordt ondertekend door de functioneel of hiërarchisch leidinggevende (van minstens klasse 5) en de hiërarchisch meerdere die lid is van het management.

In het geval van een toekenning van de beoordelingstrap D dient de medewerker feedback te krijgen omtrent de aspecten in het algemeen functioneren die vatbaar zijn voor verbetering. De feedback wordt door de leidinggevende verstrekt en er gelden geen vormvoorschriften.

In het geval van de toekenning van de beoordelingstrap E dient na 6 maanden verplicht opnieuw een geformaliseerd beoordelingsgesprek te worden gehouden en een beoordeling te worden toegekend.

§ 3 De motivering van "beoordelingstrap E" en "beoordelingstrap F" moet steeds met voldoende draagkrachtige argumenten onderbouwd zijn. Draagkrachtige argumenten zijn argumenten die niet alleen blijken uit het gestructureerd rapport, dat na het geformaliseerd beoordelingsgesprek wordt opgesteld, maar tevens gedocumenteerd zijn met elementen uit het verslag van een of meerdere (tussentijdse) functionerings-/beoordelingsgesprekken of stukken in het personeelsdossier die door het personeelslid "voor gezien" zijn ondertekend of mails aan betrokkene.

Artikel 45

Beroep

§ 1 Een personeelslid dat niet akkoord gaat met de toegekende beoordeling, kan hiertegen bij de beroepscommissie beoordeling beroep aantekenen binnen 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ondertekening "voor gezien" of binnen 30 kalenderdagen vanaf de vijftiende dag na verzending van de aangetekende zending (in geval het personeelslid de beoordeling weigert te ondertekenen). Het dient daartoe een aanvraag in bij de voorzitter van de beroepscommissie evaluatie. De beroepscommissie hoort de betrokken hiërarchie, de human resources-verantwoordelijke van de bevoegde directie en het betrokken personeelslid samen. De voorzitter bepaalt de wijze waarop de tegensprekelijke hoorzitting(-en) dient (-en) te verlopen en wie het secretariaat waarneemt.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of personeelslid van zijn/haar keuze.

Vervolgens geeft de beroepscommissie een schriftelijke en gemotiveerde advies aan de algemeen directeur of de gedelegeerd bestuurder onder wie het personeelslid ressorteert. De algemeen directeur of de gedelegeerd bestuurder kent de gemotiveerde en definitieve beoordeling toe, rekening houdend met het gemotiveerd advies van de beroepscommissie. Dit advies kan zowel unaniem als verdeeld zijn. Een verdeeld advies bevat de argumenten van alle adviserende partijen. In het geval de beroepscommissie tot een unaniem advies komt, en de algemeen directeur of de gedelegeerd bestuurder, die de definitieve beoordeling moet toekennen, daarvan wenst af te wijken, zal de algemeen directeur of de gedelegeerd bestuurder uitdrukkelijk de beweegredenen motiveren waarom het advies niet gevolgd wordt.

§ 2 De paritair samengestelde beroepscommissie wordt voorgezeten door de algemeen directeur bevoegd voor human resources en bestaat, ook bij meerdere zitdagen, uit éénzelfde vaste vertegenwoordiging: drie vertegenwoordigers langs vakbondszijde zijnde één vertegenwoordiger van elke representatieve vakbond en drie vertegenwoordigers van de directie, of hun plaatsvervangers,

respectievelijk aangeduid door de representatieve vakbonden en de algemeen directeur bevoegd voor human resources. Indien het personeelslid dat beroep aantekent rechtstreeks ressorteert onder een lid van de beroepscommissie, zetelt de plaatsvervanger. De aanduiding van de commissieleden dient zo te gebeuren dat er zich in geen enkel geval een belangenconflict kan voordoen.

§ 3 Voor een personeelslid van de directie bevoegd voor human resources is de samenstelling van de beroepscommissie zoals hierna bepaald. De paritair samengestelde beroepscommissie wordt voorgezeten door een andere algemeen directeur en bestaat, ook bij meerdere zitdagen, uit éénzelfde vaste vertegenwoordiging. Drie vertegenwoordigers langs vakbondszijde zijnde één vertegenwoordiger van elke representatieve vakbond en drie vertegenwoordigers van de directie, of hun plaatsvervangers, respectievelijk aangeduid door de representatieve vakbonden en de voorzittende algemeen directeur. De aanduiding van de commissieleden dient zo te gebeuren dat er zich in geen enkel geval een belangenconflict kan voordoen.

§ 4 De gemotiveerde en definitieve beoordeling wordt, ten laatste 6 maand na de toekenning van de beoordeling samen met het gemotiveerd advies van de beroepscommissie, het personeelslid per aangetekende brief toegezonden. Een extern beroep werkt niet opschortend voor wat betreft de gevolgen verbonden aan de uitgebrachte beoordeling.

Artikel 46

De vermelding "beoordelingstrap A tot en met F" verleent belanghebbende het voordeel de weddeverhogingen te ontvangen (jaar n+1)zoals die normaal volgens de weddeschalen worden toegekend.

Artikel 47

De vermelding "beoordelingstrap F" 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" of "beoordelingstrap F" twee maal na elkaar, of de vermelding "onvoldoende" en "beoordelingstrap F" opeenvolgend wordt toegekend, heeft dit de definitieve ambtsneerlegging van het personeelslid tot gevolg.

Indien de vermelding " onvoldoende" of "beoordelingstrap F" drie maal wordt toegekend in een periode van vijf jaar, of in een periode van vijf jaar de combinatie van de beoordelingen "onvoldoende", "onvoldoende" en "beoordelingstrap F" of de combinatie " onvoldoende", "beoordelingstrap F" en "beoordelingstrap F" wordt toegekend, heeft dit de definitieve ambtsneerlegging van het personeelslid tot gevolg.

HOOFDSTUK VI: TUCHTSTRAFFEN

Afdeling 1: Algemene bepalingen

Artikel 48

§ 1. De volgende tuchtstraffen kunnen op de personeelsleden worden toegepast o.m. wanneer zij de verplichtingen als werknemer niet nakomen:

1. blaam
2. inhouding van wedde
3. verplaatsing bij tuchtmaatregel

4. tuchtschorsing

5. terugzetting in graad

6. ontslag van ambtswege

§ 2. De tuchtschorsing wordt uitgesproken voor ten hoogste drie maanden en wordt toegepast met inhouding van wedde.

Inhouding van wedde wordt toegepast, rekening houdend met de wetgeving op de bescherming van het loon.

§ 3. Het personeelslid dat bij tuchtstraf werd verplaatst, kan gedurende de termijn die voor de doorhaling van zijn tuchtstraf in artikel 70 is bepaald, op eigen verzoek geen nieuwe verplaatsing krijgen.

§ 4. 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.

Artikel 49

§ 1. Het voorstel tot tuchtsanctie 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 het voorstel wordt geformuleerd.

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

Artikel 50

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.

Artikel 51

Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de uitspraak.

Wanneer het om een tuchtschorsing gaat, wordt, ingeval aan het personeelslid ingevolge de toepassing van Hoofdstuk VII een preventieve schorsing werd opgelegd, de duur van die preventieve schorsing aangerekend op de duur van de tuchtschorsing.

Artikel 52

Elke tuchtprocedure kan slechts uitmonden in één tuchtstraf.

Artikel 53

§ 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.

Afdeling 2 : Bevoegdheden inzake het voorstellen en opleggen van tuchtstraffen

Artikel 54

§ 1. De tuchtstraf dient te worden voorgesteld door een hiërarchisch meerdere van minstens klasse 6.

Heeft het voorstel tot tuchtstraf betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder een (algemeen) directeur, dan dient het voorstel geformuleerd te worden door de bevoegde (algemeen) directeur .

De gedelegeerd bestuurder kan evenwel geen voorstel tot tuchtstraf indienen. Heeft het voorstel tot tuchtstraf betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk onder de gedelegeerd bestuurder ressorteert, dan wordt het voorstel geformuleerd door een andere (algemeen) directeur dan de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden.

§ 2. De tuchtstraf dient te worden uitgesproken door de bevoegde (algemeen) directeur.

Heeft de tuchtstraf betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder een (algemeen) directeur, dan dient ze te worden uitgesproken door de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden.

Heeft de tuchtstraf betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder de gedelegeerd bestuurder of op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden, dan dient ze te worden uitgesproken door een andere (algemeen) directeur dan de (algemeen) directeur bevoegd voor HR- aangelegenheden en door een andere (algemeen) directeur dan diegene die het voorstel tot tuchtstraf geformuleerd heeft.

§ 3. Voor personeelsleden die onder de toepassing vallen van het redactiestatuut met inbegrip van de deontologische code, wordt, rekening houdend met de bepalingen van artikel 49 § 1, eerst de in het redactiestatuut bepaalde procedure gevolgd om uit te maken of een klacht van de hoofdredacteur of de directie tegen het betrokken personeelslid al dan niet dient te worden behandeld volgens de specifieke klachtprocedure uit het redactiestatuut.

Afdeling 3: Procedure tot het opleggen van tuchtstraffen

Artikel 55

§ 1. Iedereen die kennis krijgt van feiten die eventueel tuchtrechtelijk moeten worden beteugeld, wordt geacht die te melden aan de hiërarchische meerdere die overeenkomstig de bepalingen van artikel 54§ 1 van het personeelsstatuut, bevoegd is om een voorstel tot tuchtstraf te doen. Deze kan dan beslissen om een onderzoek te voeren.

Het personeelslid tegen wie het tuchtonderzoek wordt geopend, wordt hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis gesteld hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

§ 2. De hiërarchische meerdere die het onderzoek voert, kan het betrokken personeelslid en alle andere personeelsleden wier getuigenis hij nuttig of nodig acht, ondervragen.

Van die gesprekken wordt een verslag opgesteld met als doel de feitelijkheden vast te stellen. Dat verslag wordt toegevoegd aan het tuchtdossier.

§ 3. De hiërarchische meerdere die het onderzoek heeft gevoerd beslist al dan niet een voorstel tot tuchtstraf te formuleren.

Artikel 56

Deze beslissing en, in voorkomend geval, het gemotiveerd voorstel tot het opleggen van een tuchtstraf wordt schriftelijk meegedeeld aan het betrokken personeelslid hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

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.

Artikel 57

§ 1. Het personeelslid heeft het recht gehoord te worden in zijn/haar middelen van verdediging, over alle feiten die hem/haar ten laste worden gelegd. Het personeelslid beschikt over 10 werkdagen, te rekenen vanaf de kennisgeving, om schriftelijk mee te delen ofwel dat hij/zij wenst gehoord te worden ofwel dat hi/zij afstand doet van het recht om gehoord te worden. Het personeelslid beschikt over dezelfde termijn om, als hij/zij dat wenst, zijn/haar schriftelijk verweer te bezorgen. De kennisgeving vindt plaats op de datum van ondertekening voor ontvangst of de derde werkdag na verzending van het aangetekend schrijven. Werkdagen zijn alle dagen van maandag tot en met vrijdag, behalve feestdagen.

Wanneer het personeelslid geen verweer bezorgt en evenmin vraagt gehoord te worden wordt het volledig dossier overgemaakt aan de hiërarchisch meerdere die overeenkomstig de bepalingen van art. 54 § 2 van het personeelsstatuut bevoegd is een tuchtstraf op te leggen. Deze hiërarchisch meerdere beschikt over 5 werkdagen om een beslissing te nemen. Hij/zij kan geen zwaardere straf opleggen dan die welke in laatste instantie werd voorgesteld en enkel rekening houdend met de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd.

§ 2. Het verweer gebeurt ten overstaan van de hiërarchische meerdere die het voorstel formuleerde.

§ 3. Het personeelslid mag zich laten bijstaan door een verdediger van zijn keuze.

Is dat het geval, dan kan de optredende hiërarchische meerdere zich laten bijstaan door een personeelslid dat alleszins van een hogere rang of klasse is dan het personeelslid tegen wie de procedure loopt.

§ 4. Van het gesprek wordt een verslag opgesteld dat door alle aanwezigen wordt ondertekend. Een weigering tot ondertekening wordt met de reden van die weigering op het verslag genoteerd. Dit verslag wordt toegevoegd aan het dossier.

§ 5. Het volledige dossier wordt overgemaakt aan de hiërarchisch meerdere die overeenkomstig de bepalingen van art. 54 § 2 van het personeelsstatuut bevoegd is een tuchtstraf op te leggen. Het personeelslid wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht. De kennisgeving gebeurt tegen ontvangstbewijs of door middel van een aangetekende brief. Deze hiërarchisch meerdere beschikt over 5 werkdagen na ontvangst van het dossier om een beslissing te nemen. Hij/zij kan geen zwaardere straf opleggen dan die welke in laatste instantie werd voorgesteld en kan enkel rekening houden met de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd.

Artikel 58

De gemotiveerde beslissing waarbij een tuchtstraf wordt opgelegd wordt schriftelijk meegedeeld aan het personeelslid hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

De tuchtstraf gaat in de dag nadat de termijnen voor het aantekenen van beroep verstreken zijn en voor zover er geen beroep werd aangetekend.

Het volledige tuchtdossier wordt opgenomen in het personeelsdossier van het betrokken personeelslid.

Artikel 59

Het personeelslid heeft in elke stand van de tuchtprocedure het recht zijn/haar dossier voorafgaandelijk te raadplegen, verweerstukken toe te voegen aan het dossier, en zich te laten bijstaan door een verdediger naar keuze.

Artikel 60

§ 1. Wanneer in de loop van een tuchtprocedure, maar voor ingevolge art 56 een voorstel van tuchtstraf aan het personeelslid werd betekend, een nieuw feit ten laste van het personeelslid wordt gelegd, wordt dit feit aan het tuchtdossier toegevoegd. Bij het voorstel van tuchtsanctie wordt met alle feiten rekening gehouden.

Wanneer in de loop van een tuchtprocedure, maar nadat ingevolge art 56 een voorstel van tuchtstraf aan het personeelslid werd betekend, een nieuw feit ten laste van het personeelslid wordt gelegd, dan kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven. Deze nieuwe procedure behandelt het geheel van alle feiten die ten laste van het personeelslid worden gelegd en stopt de eerste procedure. Het personeelslid tegen wie het tuchtonderzoek loopt, wordt hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis gesteld hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

§ 2. Wanneer na de uitspraak in een tuchtprocedure, maar binnen de verjaringstermijn, nieuwe elementen ten laste van het personeelslid de heropening van het dossier rechtvaardigen, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven. Het personeelslid tegen wie het tuchtonderzoek wordt geopend, wordt hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis gesteld hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

Afdeling 4: Beroep tegen een opgelegde tuchtstraf

Artikel 61

Het personeelslid tegen wie een tuchtstraf uitgesproken wordt, kan hiertegen gemotiveerd beroep instellen bij de Raad van beroep binnen de 10 werkdagen vanaf de betekening van de tuchtstraf. De betekening vindt plaats op de datum van ondertekening voor ontvangst of de derde werkdag na verzending van het aangetekend schrijven.

Het aanhangig maken van de zaak bij de Raad van beroep schort de uitvoering van de tuchtstraf op zonder evenwel afbreuk te doen aan de bepalingen van hoofdstuk VII van het personeelsstatuut m.b.t. de preventieve schorsing.

Artikel 62

§ 1. De Raad van beroep is als volgt samengesteld:

1. Als voorzitter een magistraat hiertoe aangeduid door de (algemeen) directeur bevoegd voor HR.
2. Assessoren die voor de helft zijn aangeduid door de (algemeen) directeur bevoegd voor HR en voor de andere helft door de vakverenigingen.

Elke representatieve vakvereniging duidt één assessor aan.

§ 2. Het secretariaat van de Raad van Beroep wordt waargenomen door een personeelslid aangeduid door de (algemeen) directeur bevoegd voor HR.

Artikel 63

De Voorzitter stelt de datum van de bijeenkomst van de Raad van beroep vast.

De secretaris verwittigt de verzoeker en de leden hiervan. De verwittiging van de verzoeker gebeurt schriftelijk, tegen ontvangstbewijs of per aangetekend schrijven.

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 Raad van beroep vermeldt. Die samenstelling dient gedurende de hele procedure ongewijzigd te blijven.

Artikel 64

Tussen de bijeenroeping van de Raad van beroep en de zitting moet minstens een termijn van 10 werkdagen gelaten worden.

Artikel 65

De verzoeker verschijnt persoonlijk voor de Raad van beroep. Hij mag zich laten bijstaan door een verdediger naar keuze.

Artikel 66

De Raad van beroep kan op de eerste zitting niet vergaderen, beraadslagen of beslissen indien de meerderheid der assessoren niet aanwezig is.

Wanneer de meerderheid der assessoren niet aanwezig is, wordt een nieuwe vergadering belegd volgens de modaliteiten zoals beschreven in de artikelen 63 en 64.

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

Artikel 67

De Raad van beroep beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid om het onderzoek te leiden. Hij kan o.m. bijkomende onderzoeksmaatregelen vragen en/of de personen oproepen die hij nodig acht te horen om een gemotiveerde beslissing te kunnen nemen.

De Raad van beroep 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, indien de verzoeker niet alle stukken heeft kunnen inzien en indien het dossier niet alle dienende gegevens bevat opdat de Raad van beroep met volle kennis van zaken kan beslissen.

Artikel 68

De vergaderingen van de Raad van beroep worden gehouden met gesloten deuren, tenzij het personeelslid in toepassing van art. 14, §3, 4° van het APKB verzoekt om openbaarheid van zitting.

Artikel 69

§ 1. De Raad van beroep geeft bij meerderheid van stemmen advies met betrekking tot de tuchtstraf. De stemming is geheim. De voorzitter is niet stemgerechtigd, tenzij in de stemmen van de assessoren geen meerderheid wordt bereikt; in dat geval is de stem van de voorzitter bepalend. Het advies van de Raad van beroep dient gemotiveerd te zijn.

Het advies kan met unanimitéit der stemmen uitgebracht zijn, hetzij met verdeelde stemmen en deelt mee of de tuchtsanctie waartegen beroep werd aangetekend behouden moet worden, dan wel of een

lagere of zelfs geen tuchtsanctie wenselijk is. Was de stemming verdeeld dan wordt elk verdeeld advies meegedeeld met de bijhorende motivering en de stemverhouding.

§ 2. Het met redenen omkleed advies van de Raad van beroep wordt door toedoen van de secretaris binnen de 5 werkdagen aan de verzoeker en aan de hiërarchisch meerdere die de tuchtstraf uitsprak ter kennis gebracht. Aan de verzoeker gebeurt de kennisgeving schriftelijk, hetzij tegen ontvangstbewijs, hetzij per aangetekend schrijven.

Tegelijk wordt het volledig dossier bezorgd aan de gedelegeerd bestuurder die een definitieve beslissing neemt binnen de 5 werkdagen na ontvangst van het dossier.

Heeft de tuchtstraf waartegen beroep werd aangetekend betrekking op een personeelslid dat onmiddellijk ressorteert onder de gedelegeerd bestuurder, dan wordt het volledig dossier voor definitieve beslissing overgemaakt aan de (algemeen) directeur bevoegd voor HR.

De beslissing over de definitieve tuchtstraf is gemotiveerd en bevat, in geval de beslissing afwijkt van het advies, de redenen voor deze afwijking. Deze beslissing kan zijn: een bevestiging van het advies m.b.t. tuchtsanctie, het opleggen van een lagere tuchtsanctie dan de geadviseerde, of er wordt geen tuchtsanctie opgelegd

De definitieve tuchtstraf kan niet zwaarder zijn dan de tuchtstraf waartegen beroep werd aangetekend.

De definitieve beslissing wordt binnen de 5 werkdagen meegedeeld aan de hiërarchisch meerdere die de eerste tuchtstraf uitsprak en aan de verzoeker. Aan de verzoeker gebeurt de mededeling schriftelijk, hetzij tegen ontvangstbewijs, hetzij per aangetekend schrijven.

De tuchtstraf gaat in, rekening houdend met art 51, hetzij de dag na de ondertekening van het ontvangstbewijs hetzij de 3^e werkdag na het verzenden van de aangetekende brief, tenzij in de mededeling een langere termijn is opgenomen.

Afdeling 5 : Doorhaling

Artikel 70

§ 1. Elke tuchtstraf behalve 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 blaam en vijf jaar voor de andere tuchtstraffen.

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

HOOFDSTUK VII: PREVENTIEVE SCHORSING

Artikel 71

§ 1. De preventieve schorsing is geen tuchtschorsing in de zin van artikel 48.

§ 2. De (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden 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 weerspanningheid 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.

§ 3. Alvorens de beslissing tot preventieve schorsing te nemen, dient de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden het personeelslid te horen over de feiten die hem ten laste worden gelegd.

§ 4. Het personeelslid kan zich in elke stand van de procedure laten bijstaan door een verdediger van zijn keuze.

Artikel 72

De beslissing tot preventieve schorsing wordt schriftelijk en met redenen omkleed meegedeeld aan het personeelslid, hetzij tegen ontvangstbewijs hetzij door middel van een aangetekende brief.

Artikel 73

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

Artikel 74

§ 1. Wanneer het geschorste personeelslid strafrechtelijk wordt vervolgd of tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstig vergrijp waarbij het op heterdaad is betrupt of waarvoor afdoende aanwijzingen zijn, kan de (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden hem het recht ontzeggen zijn aanspraken op bevordering en op verhoging in wedde te doen gelden en zijn wedde verminderen.

§ 2. De inhouding wordt toegepast, rekening houdend met de wetgeving op de bescherming van het loon. 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.

Artikel 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 Raad van beroep.

Dit dient te gebeuren binnen een termijn van 10 werkdagen vanaf de kennisgeving van de beslissing tot schorsing, van de verlenging van de schorsing of van de krachtens artikel 74 opgelegde maatregel. De kennisgeving vindt plaats op de datum van ondertekening voor ontvangst of de derde werkdag na verzending van het aangetekend schrijven.

Artikel 76

Het aanhangig maken van de zaak bij de Raad van beroep is niet opschortend.

Artikel 77

§ 1. De Raad van beroep 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 Raad van beroep eveneens advies uit over de maatregelen bedoeld in artikel 74 waarbij de bepalingen van § 1 mutatis mutandis van toepassing zijn.

Artikel 78

De (algemeen) directeur bevoegd voor HR-aangelegenheden deelt zijn beslissing schriftelijk aan het personeelslid mee, hetzij tegen ontvangstbewijs, hetzij met een aangetekend schrijven. De beslissing gaat onmiddellijk in.

Artikel 79

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

Artikel 80

Onverminderd de toepassing van artikel 51, worden na afloop van het tuchtonderzoek de met toepassing van artikel 74 genomen maatregelen met terugwerkende kracht herroepen, behalve bij ontslag van ambtswege.

Artikel 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

Artikel 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: Jaarlijkse vakantie

Artikel 83

§ 1 Het aantal jaarlijkse vakantiedagen voor een personeelslid dat gedurende de volledige referteperiode voltijds is tewerkgesteld, bestaat uit de som van:

1. het jaarlijks vakantieverlof zoals bepaald in § 2;
2. het bijkomend vakantieverlof zoals bepaald in §3;
3. de supplementaire vakantiedagen zoals bepaald in § 4.

§ 2 Het personeelslid heeft conform het KB van 19.11.98 recht op jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt is bepaald:

minder dan 45 jaar: 26 dagen

van 45 tot 49 jaar: 27 dagen

vanaf 50 tot 54 jaar: 28 dagen

vanaf 55 tot 65 jaar: 29 dagen

Dit jaarlijks vakantieverlof wordt evenredig verminderd wanneer het personeelslid in de op hem van toepassing zijnde referteperiode (vakantiejaar) geen volledig jaar in dienst is. Verder is er ook een evenredige vermindering in de gevallen van arbeidsonderbreking die volgens de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de berekening van de duur van de jaarlijkse vakantie niet met arbeid worden gelijkgesteld.

Voor het personeelslid dat in het vakantiejaar deeltijds werkt, wordt dit jaarlijks vakantieverlof eveneens evenredig verminderd in verhouding tot het tewerkstellingspercentage.

Indien het aldus berekende aantal vakantiedagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijke hogere eenheid.

§ 3 Vanaf 60 jaar heeft het personeelslid recht op bijkomend vakantieverlof:

vanaf 60 tot 61 jaar: één werkdag bijkomend vakantieverlof

op 62 jaar: twee werkdagen bijkomend vakantieverlof

op 63 jaar drie werkdagen bijkomend vakantieverlof

van 64 jaar tot 65 jaar vier werkdagen bijkomend vakantieverlof

Hierbij wordt de leeftijd in aanmerking genomen die het personeelslid bereikt in de loop van het jaar.

Dit bijkomend vakantieverlof wordt niet evenredig verminderd in verhouding tot de (onvolledige of deeltijdse) prestaties in de referteperiode.

§ 4 Het personeelslid heeft jaarlijks recht op de volgende supplementaire vakantiedagen:

1. Het personeelslid heeft jaarlijks recht op 2 supplementaire vakantiedagen.

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.

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.

Deze supplementaire vakantiedagen worden niet evenredig verminderd in verhouding tot de (onvolledige of deeltijdse) prestaties in de referteperiode.

§ 5 Het jaarlijks vakantieverlof wordt toegestaan op vraag van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst. Voor zover het aantal toegekende vakantiedagen toereikend is, heeft elk personeelslid tussen 1 mei en 30 september recht op een vakantieperiode van drie weken die 2 weken aaneensluitende vakantie en indien mogelijk 3 weken aaneensluitende vakantie bevat.

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

§ 7 Wanneer de op de VRT toepasselijke wetgeving de minimumrechten van de werknemers op het vlak van vakantierechten wijzigt of aanvult, en na mededeling aan de vakbonden, past de VRT onmiddellijk (vanaf de datum van inwerkingtreding van de wetgeving) de nieuwe regelgeving toe.

Artikel 83bis

Indien een personeelslid ziek wordt voor de aanvang van zijn reeds aangevraagd vakantieverlof, dan kan hij dit laatste laten intrekken.

Indien een personeelslid tijdens zijn/haar vakantie ziek wordt en 1 of meerdere aaneensluitende ziekte-attesten indient waarbij de ziekteperiode minder dan 7 kalenderdagen bedraagt, dan blijven de vakantiedagen toegekend (geen omzetting in ziekteverlof).

Indien een personeelslid tijdens zijn/haar vakantie ziek wordt en 1 of meerdere aaneensluitende ziekte-attesten indient waarbij de ziekteperiode 7 kalenderdagen of meer bedraagt, dan worden maximum 5 vakantiedagen als toegekend beschouwd. De andere dagen worden omgezet in ziekte.

Enkel in het geval het personeelslid gehospitaliseerd werd, wordt het aantal vakantiedagen - voor de volledige duur van de hospitalisatie (ziekte/revalidatiedagen die zonder onderbreking op de hospitalisatieperiode volgen inbegrepen) omgezet in ziekteverlof voor de duur van de ziekteperiode.

Het aantal vakantiedagen dat in ziekteverlof wordt omgezet, wordt bij het vakantiesaldo van het lopende jaar gevoegd.

Artikel 84

(Geschrapt)

Afdeling 3: Feestdagen

Artikel 85

§ 1 Het personeelslid heeft recht op verlof op de wettelijke feestdagen, zoals die zijn bepaald in het Koninklijk Besluit van 18 april 1974 ter uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de

betaalde feestdagen en in de eventuele latere aanpassingen daarvan alsook op twee aanvullende feestdagen nl. 11 juli (feestdag van de Vlaamse Gemeenschap) en 26 december (tweede kerstdag).

§ 2 Het personeelslid dat overeenkomstig het werkstelsel dat op hem van toepassing is, op de bedoelde feestdag moet werken heeft recht op een inhaalrustdag. Wanneer één van de bedoelde feestdagen op een zaterdag of een zondag valt, wordt een compenserende vervangingsdag toegekend die bij het jaarlijks vakantiesaldo wordt gevoegd.

§ 3 Ten aanzien van de statutaire personeelsleden wordt het verlof op de in § 1 bedoelde feestdagen gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Indien een personeelslid echter op een feestdag om een andere reden met verlof is, of in disponibiteit of non-activiteit is geplaatst blijft zijn administratieve stand vastgesteld overeenkomstig de bepalingen die op hem van toepassing zijn.

Afdeling 4: Kort verzuim en onbezoldigd verlof om dwingende reden

Artikel 86

Kort verzuim

§ 1 Het personeelslid heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Het personeelslid dient hiertoe zijn hiërarchie vooraf, of indien dit niet mogelijk is, zo spoedig mogelijk te verwittigen en levert het bewijs dat het verlof benut wordt voor de gelegenheid waartoe het wordt toegekend.

De lijst met de gebeurtenissen waarvoor dit op 1 mei 2009 geldt, is hieronder opgenomen. Wanneer de op de VRT toepasselijke wetgeving de minimumrechten van de werknemers op dit vlak wijzigt of aanvult, en na mededeling aan de vakbonden, past de VRT onmiddellijk (vanaf de datum van inwerkingtreding van de wetgeving) de nieuwe regelgeving toe.

Het gaat om:

GEBEURTENIS	DUUR	TIJDSTIP
Huwelijk van het personeelslid	2 dagen	te kiezen tijdens <ul style="list-style-type: none"> • de week van de gebeurtenis (burgerlijk of kerkelijk huwelijk) • de daarop volgende week
Huwelijk van: <ul style="list-style-type: none"> • een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) • een (schoon)broer, (schoon)zuster, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of –moeder van het personeelslid • een kleinkind van het personeelslid 	1 dag	de huwelijksdag (burgerlijk of kerkelijk) of te kiezen tijdens <ul style="list-style-type: none"> • de week van de gebeurtenis • de daarop volgende week

<p>Priesterwijding of kloosterintrede of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere religie dan de rooms-katholieke¹ van:</p> <ul style="list-style-type: none"> •een kind van het personeelslid of van zijn/haar echtgen(o)t(e) •een (schoon)broer of (schoon)zuster van het personeelslid 	<p>1 dag</p>	<p>de dag van de plechtigheid of te kiezen tijdens</p> <ul style="list-style-type: none"> •de week van de gebeurtenis •de daarop volgende week
<p>Deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van het personeelslid of van zijn echtgen(o)t(e)</p> <p>Plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie dan de rooms-katholieke van een kind van het personeelslid of van zijn/haar echtgen(o)t(e)</p>	<p>1 dag</p>	<p>de dag van het feest van de vrijzinnige jeugd/de dag van de plechtige communie/ de dag van de gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie of de daaraan voorafgaande of daaropvolgende activiteitsdag als de plechtigheid op een zondag, feestdag of gewone inactiviteitdag valt</p>
<p>Overlijden:</p> <p>van de echtgenoot(note), een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot(note), de (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder van het personeelslid</p> <p>van een (schoon)broer of (schoon)zuster, de grootvader of -moeder, een kleinkind, een overgrootvader, een overgrootmoeder, een achterkleinkind, een schoonzoon of -dochter</p> <p>die bij het personeelslid inwoont</p> <p>die niet bij het personeelslid inwoont</p>	<p>3 dagen</p> <p>2 dagen</p> <p>1 dag</p>	<p>te kiezen vanaf de dag van overlijden tot de dag van de begrafenis of tijdens de daarop volgende week</p> <p>te kiezen tussen de dag van overlijden tot de dag van de begrafenis</p> <p>dag van de begrafenis</p>

¹De erkende religies in België zijn de katholieke, de Israëlitische, de anglicaanse, de protestantse, de islamitische en de grieks- en russisch-orthodoxe godsdienst.

<p>Verblijf van het personeelslid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • als dienstplichtige in een recruiterings- of selectiecentrum of in een militair hospitaal • als gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in een aangewezen verpleeginrichting 	de nodige tijd doch maximum 3 dagen
Bijwonen van een familieraad bijeengeroepen door de vrederechter	de nodige tijd doch maximum 1 dag
Deelname aan een assisenjury	de nodige tijd
Oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanvraag van de arbeidsrechtbank	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen
<p>De uitoefening van het ambt van bijzitter bij parlaments-, provincie- of gemeenteverkiezingen</p> <p>in een stembureau</p> <p>in een hoofdbureau voor stemopneming</p> <p>de uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlamentsverkiezingen</p>	<p>de nodige tijd</p> <p>de nodige tijd doch maximum 5 dagen</p> <p>de nodige tijd doch maximum 5 dagen</p>

§ 2 Personeelsleden die deeltijds tewerkgesteld zijn kunnen enkel voor de dagen en perioden die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden gewerkt hebben aanspraak maken op het recht om van het werk afwezig te zijn wegens kort verzuim.

§ 3 Een partner met wie het personeelslid in een duurzame relatie op hetzelfde adres samenleeft, wordt gelijkgesteld met een echtgeno(o)t(e). Het personeelslid dient hiertoe een bewijs van samenstelling van het gezin of een uittreksel uit het bevolkingsregister bij de dienst bevolking/burgerlijke stand van zijn/haar woonplaats af te halen en aan zijn dossierbeheerder te bezorgen.

§ 4 De verloven bepaald in dit artikel worden voor de statutaire personeelsleden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 87

Onbezoldigd verlof om dwingende reden

§1 Het personeelslid heeft het recht om 10 arbeidsdagen per kalenderjaar van het werk afwezig te zijn om dwingende reden. Krachtens artikel 30bis van de wet van 03.07.78 en het uitvoerings-KB van 11.10.91 wordt onder dwingende reden verstaan, elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van het personeelslid vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt. Het gaat hier ondermeer om:

1. ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:
 - a) een met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende persoon zoals: echtgeno(o)t(e) of de persoon, die met hem (haar) samenwoont; een ascendent, een descendent evenals een adoptie- of pleegkind, een tante of een oom van het personeelslid, van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont.
 - b) een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met het personeelslid onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind of schoonkind van de werknemer.
2. ernstige materiële beschadiging aan de bezittingen van het personeelslid, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp
3. het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding

§ 2 Het personeelslid heeft het recht van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de gevolgen die voortvloeien uit de gebeurtenissen bedoeld in § 1. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd.

§ 3 Het personeelslid die om dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

§ 4 Het personeelslid dient de dwingende reden te bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

§ 5 Het verlof bedoeld in dit artikel geldt voor de statutaire personeelsleden als een periode van dienstanciënniteit zonder recht op bezoldiging.

Afdeling 5: Moederschapsrust en vaderschapsverlof

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 89bis

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.

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.

Op verzoek van de vrouwelijk ambtenaar wordt de periode van bevallingsverlof na de negende week verlengd met één week, wanneer de ambtenaar arbeidsongeschikt is geweest wegens ziekte of ongeval gedurende de volledige periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum of de achtste week in geval van geboorte van een meerling.

Artikel 89ter

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.

Artikel 89quater

§ 1. Als, op de datum van de bevalling, de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind op eigen verzoek een vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

§ 2. In geval van overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had. De ambtenaar die vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de personeelsdienst van op de hoogte binnen zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief

waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het vaderschapsverlof. Hij legt zo spoedig mogelijk een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder voor.

§ 3. In geval van hospitalisatie van de moeder kan de ambtenaar die vader van het kind is een vaderschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden:

1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;

2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Het vaderschapsverlof kan niet aanvangen voor de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en wordt beëindigd op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het bevallingsverlof dat door de moeder nog niet was opgebruikt.

De ambtenaar die de vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de personeelsdienst van op de hoogte. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 4. Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit

Artikel 90

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

Artikel 91

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

Artikel 91bis

§1. Het vrouwelijke personeelslid heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kloven tot zeven maanden na de geboorte van het kind. In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover één en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke het vrouwelijke personeelslid recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

§2. De borstvoedingspauze duurt de benodigde tijd. De duur van de borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag begrepen. Het vrouwelijke personeelslid dient met de hiërarchische/functionele chef waaronder zij ressorteert overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk voor of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

§3. Het vrouwelijke personeelslid die wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk twee maanden op voorhand de hiërarchische/functionele chef waaronder ze ressorteert hiervan op de hoogte. Op verzoek van de betrokkenen en mits instemming van de hiërarchische/functionele chef kan een kortere termijn aanvaard worden. Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van de borstvoeding wordt geleverd aan de personeelsadministratie. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van het vrouwelijke personeelslid geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst Für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift. Nadien bezorgt het vrouwelijke personeelslid aan de personeelsadministratie elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

Artikel 91 ter

Het personeelslid heeft het recht om, met behoud van loon, van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Afdeling 6

Artikel 92

Geschrap (Comité XVIII 20.04.09)

Afdeling 7: Stageverlof

Artikel 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.

Artikel 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

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 kindertoelagen voor de loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Artikel 96

geschrap (Comité XVIII 29.10.04)

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

Het opvangverlof en adoptieverlof worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 9 : Verlof wegens ziekte of gebrekkigheid

Artikel 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 gebrekkigheidsverlof.

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 diensthervatting 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.

Artikel 103

De termijn waarvan sprake in artikel 102 § 2 wordt op 730 dagen gebracht indien de ziekte waaraan het personeelslid lijdt door de bedrijfsarts-preventieadviseur als een ernstige ziekte wordt erkend.

De toepassing van deze bepaling geeft aanleiding tot een retroactieve herziening van de statutaire en geldelijke toestand van het personeelslid, indien de medische beslissing waarvan hier sprake niet tijdig werd genomen waardoor de terbeschikkingstelling reeds ten onrechte is ingegaan.

Artikel 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 werkweg

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.

Artikel 105

Voor de toepassing van artikel 104 wordt onder arbeidsongeval en onder ongeval op de werksweg 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.

Artikel 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.

Artikel 107

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

Artikel 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 dienstherhaling 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.

Artikel 109

De dienstherhaling 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.

Artikel 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.

Artikel 111

De controle van het personeelslid kan gebeuren vanaf de eerste dag van de afwezigheid en tijdens de volledige periode van de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval.

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.

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 114

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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 121

Behalve indien het personeelslid medisch arbeidsongeschikt is, kan op initiatief van het personeelslid of van de VRT zelf, en mits de opzegging één maand vooraf wordt betekend, vervroegd een einde gemaakt worden aan het verlof.

Afdeling 11: Dienstvrijstellingen voor profylaxe en krediet voor sociaal verlof

Artikel 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.

Artikel 123

Krediet voor sociaal verlof

§ 1 Het personeelslid krijgt jaarlijks een krediet van maximaal 6 dagen bezoldigd verlof met dien verstande dat:

*maximum 4 dagen worden toegekend voor het effectief geven van bloed, bloedplasma of bloedplaatjes conform de modaliteiten vastgesteld in bijlage 5

*maximum 4 dagen worden toegekend voor de bijstand aan kinderen, partner of familieleden met wie het personeelslid onder éénzelfde dak samenwoont, die ziek zijn of slachtoffer zijn van een ongeval

Het opnemen van dit verlof moet gerechtvaardigd worden door een door de transfusiedienst ingevuld medisch attest of het door de behandelende geneesheer ingevuld VRT-attest: Uitzonderlijk verlof wegens overmacht ingevolge ziekte of ongeval.

§ 2 Daarnaast wordt aan personeelsleden 4 dagen bezoldigd verlof toegekend voor het afstaan van beenmerg conform de modaliteiten vastgesteld in bijlage 5.

Afdeling 12: Verlof voor begeleiding van mindervaliden

Artikel 124

§ 1. Het personeelslid dat vrijwillig en belangeloos zorgt voor het begeleiden en bijstaan van mindervaliden en zieken tijdens georganiseerde vakantie-reizen 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 vakantie-reis of het vakantieverblijf.

Afdeling 13: Bijzonder verlof voor musici en koristen

Artikel 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

Artikel 126

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

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 131sexies

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 VIIIBIS: VERLOF VOORAFGAAND AAN DE PENSIONERING

Afdeling 1: Algemene bepalingen

Artikel 131septies

§ 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 inwerking treding 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 inwerking treding 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 inwerking treding 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 VRT-dienstperioden die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de statutaire VRT-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 131octies

§ 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 131nonies

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 131decies

§ 1. Voor de personeelsleden genoemd in artikel 131septies, § 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 131septies, § 1, 2°, gaat, afhankelijk van de keuze van het personeelslid zoals bedoeld in artikel 131octies, § 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 131septies, § 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 131unodecies

§ 1. In afwijking van het bepaalde in artikel 131decies, 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 131decies, 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 131decies, zijn aanvraag tot het bekomen van het verlof als onbestaande moet worden beschouwd.

§ 2. Eveneens in afwijking van het bepaalde in artikel 131decies 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 131duodecies

§ 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 131terdecies

§ 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 131quaterdecies

§ 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 131quinquiesdecies

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

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

De referperiode 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 referperiode is het wachtgeld gelijk aan 90 % van de laatste activiteitswedde bij voltijdse prestaties, vermenigvuldigd met de gemiddelde activiteitsgraad gedurende de referperiode, 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, beschikbaarheid 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 131sexiesdecies

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 131septiesdecies

De bepalingen van dit Hoofdstuk VIIIbis treden in werking op 3 juni 1997.

Artikel 131octiesdecies

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

HOOFDSTUK VIIIter: VERLOF VOORAFGAAND AAN PENSIONERING VOOR DE PERSONEELSLEDEN VAN HET KOOR EN ORKEST

Artikel 131vicies

De bepalingen van hoofdstuk VIIIbis betreffende het verlof voorafgaand aan pensionering zijn van toepassing op de personeelsleden in actieve dienst die behoren tot het Koor en Orkest behoudens de afwijkingen vermeld in artikel 131unovicies. De personeelsleden van het Koor en Orkest worden door de gedelegeerd bestuurder nominatim aangeduid.

Artikel 131unovicies

In afwijking van artikel 131octiesdecies treden de bepalingen van Hoofdstuk VIIIbis voor personeelsleden genoemd in artikel 131vicies in werking op de datum waarop de Vlaamse regering in uitvoering van de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Gemeenschap en de BRTN een beslissing treft over de mogelijkheid tot verzelfstandiging van Koor en Orkest en uiterlijk op 1 januari 1998.

In afwijking van de bepalingen 131terdecies, §2, eerste lid, en artikel quaterdecies kan de gedelegeerd bestuurder een beslissing treffen nog vóór de afloop van de periode van 2 maanden.

HOOFDSTUK VIII Quater: VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING

Afdeling 1: Inleidende bepaling

Artikel 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 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 herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Onderafdeling 2 : Gewone halftijdse onderbreking van de loopbaan

Artikel 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 herstelwet 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 overeenkomstig de wettelijke regeling ter zake en binnen de modaliteiten en de overeenkomstig het syndicaal statuut onderhandelde procedure vragenzijn loopbaan te onderbreken.

Bij de geboorte of de adoptie van een kind kan het personeelslid 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 of vijftien opeenvolgende maanden ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking met 1/5 wanneer hij/zij voltijds is tewerkgesteld.

In geval van geboorte dient dit verlof te worden genomen vooraleer het betrokken kind de leeftijd van zes 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 5.

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 6 en 7.

§ 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 7.

§ 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 A, B of C 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.

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 herstelwet 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 voor zover de federale bepalingen terzake dit verplicht voorzien.

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 1 mei 2000.

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.

HOOFDSTUK IX: MAATREGELEN VAN SOCIALE PROMOTIE

Afdeling 1: Algemene bepalingen

Artikel 132

§ 1. De maatregelen vervat in dit hoofdstuk kunnen alleen worden toegestaan indien ze verenigbaar zijn met de goede werking van de diensten.

§ 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 Artikel 207 §1.

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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 136

§ 1. Aan de personeelsleden die toegelaten worden tot de cursussen die de VRT ter voorbereiding op examens organiseert, 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.

Artikel 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, colleges en i-leren thuis

Artikel 138

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

Artikel 138 bis

Aan de personeelsleden die gebruik wensen te maken van de mogelijkheid om thuis te i-leren aan de hand van i-modules die worden ter beschikking gesteld via de VRT en die daartoe toelating krijgen van hun hiërarchie, worden per kalenderjaar maximum 3 halve dagen studieverlof toegekend.

Dit studieverlof wordt aangevraagd door het invullen van de verlofkaart; in het blanco veld wordt "verlof sociale promotie" vermeld en aangevinkt.

Er wordt geen financiële tegemoetkoming verleend voor het i-leren.

Artikel 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 huidige en toekomstige 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 uren 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.

Artikel 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 uren
- 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.

Artikel 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 lesuren 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.

Artikel 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

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 145

Het personeelslid in actieve dienst kan verlof krijgen:

- 1) voor jaarlijkse vakantie, zoals omschreven in hoofdstuk VIII, afdeling 2

- 2^o) op de feestdagen opgesomd in hoofdstuk VIII, afdeling 3
- 3^o) wegens bijzondere omstandigheden of overmacht, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 4
- 4^o) voor bevalling, zoals bepaald in hoofdstuk VII I, afdeling 5
- 5^o) voor ouderschap, zoals bepaald in hoofdstuk VI II, afdeling 6
- 6^o) voor de duur van een stage in een betrekking bij een andere overheidsdienst, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 7
- 7^o) voor opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 8
- 8^o) wegens ziekte of gebrekkigheid, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 9
- 9^o) voor verminderde prestaties op doktersbevel
- 10^o) voor deeltijdse arbeid toegestaan wegens sociale of familiale redenen, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 10
- 11^o) voor vakbondsopdrachten, overeenkomstig het syndicaal statuut
- 12^o) voor de begeleiding van mindervaliden, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 12
- 13^o) 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^o) voor werkzaamheden bij een in de Senaat of in de Kamer van Volksvertegenwoordigers erkende politieke groep, zoals bepaald in hoofdstuk VIII, afdeling 15
- 15^o) voor sociale promotie, zoals bepaald in hoofdstuk IX
- 16^o) aan personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden bepaald in Hoofdstuk 8bis kan verlof worden toegestaan voorafgaand aan pensionering
- 17^o) aan personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden bepaald in hoofdstuk VIII ter kan verlof voor loopbaanonderbreking worden toegestaan volgens de modaliteiten bepaald in voornoemde hoofdstuk (01-05-2000)

Artikel 146

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

Artikel 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

Artikel 148

Het personeelslid is op non-activiteit:

- 1^o) tijdens de afwezigheid wanneer hem toestemming werd verleend tot deeltijdse arbeid wegens persoonlijke aangelegenheden, zoals bepaald in de artikelen 154 tot 161

2^o) 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^o) 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^o) tijdens de duur van een schorsing bij tuchtstraf

5^o) bij onwettige afwezigheid zoals bepaald bij de modaliteiten bij artikel 82.

6^o) in geval van toepassing van artikel 131 / 40 bij loopbaanonderbreking (01-05-2000)

Artikel 149

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

Artikel 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

Artikel 151

Het personeelslid kan in disponibiliteit worden gesteld:

1^o) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, zoals bepaald in de artikelen 175 tot 179

2^o) 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^o) wegens ambtsopheffing, zoals bepaald in de artikelen 187 tot 193

4^o) wegens persoonlijke aangelegenheden, zoals bepaald in de artikelen 194 tot 196

5^o) voor de uitoefening van een bijzondere opdracht, zoals bepaald in de artikelen 197 tot 199

6^o) wegens politieke activiteiten, zoals bepaald in artikel 200

7^o) ingevolge reorganisatie, zoals bepaald in Hoofdstuk XII - Afdeling 8

8^o) voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de netwerkoperator zoals bedoeld in hoofdstuk XII - Afdeling 9

9^o) wegens ontstentenis van betrekking ingevolge de verzelfstandiging van het zenderpark zoals bedoeld in hoofdstuk XII - Afdeling 9

Artikel 152

Niemand kan in disponibiliteit worden gesteld of gehouden wanneer hij voldoet aan de voorwaarden om op rust te worden gesteld, behalve in geval van disponibiliteit zoals bepaald in artikel 151, 8^o.

Artikel 153

Aan het personeelslid dat overeenkomstig artikel 151, 1°, 2°, 3° en 7° en 9° in disponibiliteit wordt gesteld, wordt een wachtgeld toegekend. Het wachtgeld is onderworpen aan de indexeringsregeling welke geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in actieve dienst.

HOOFDSTUK XI : NON-ACTIVITEIT

Afdeling 1 : Deeltijdse arbeid wegens persoonlijke aangelegenheden

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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 wordt de periode tijdens welke verminderde prestaties worden verricht slechts in aanmerking genomen voor evenveel percent 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 161

Behalve indien het personeelslid medisch arbeidsongeschikt is, kan op initiatief van het personeelslid of van de VRT zelf, en mits de opzegging één maand vooraf wordt betekend, vervroegd een einde gemaakt worden aan het verlof.

Afdeling 2: Militaire prestaties of vervangende diensten

Artikel 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 gewetensbezwaarde 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.

Artikel 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

Artikel 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 adoptieakte 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.

Artikel 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.

Artikel 166

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

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 178

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

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 182

Het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid ontvangt een wachtgeld dat gelijk is aan 85% van de laatste activiteitswedde, gedurende een termijn die maximaal gelijk is aan:

12 maanden zo het minder dan 5 jaar dienstanciënniteit telt

15 maanden zo het minstens 5, maar minder dan 10 jaar dienstanciënniteit telt

18 maanden zo het minstens 10, maar minder dan 15 jaar dienstanciënniteit telt

21 maanden zo het minstens 15 jaar dienstanciënniteit telt.

Artikel 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 diensthervatting 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.

Artikel 184 (geschrapd)

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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 hoogste. 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.

Artikel 188

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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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 disponibiliteit is toegekend, wordt geacht ontslag te nemen.

Artikel 195

Het personeelslid dat wegens persoonlijke aangelegenheden in disponibiliteit is gesteld, ontvangt generlei wachtgeld.

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

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

Artikel 196

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

Afdeling 6: Disponibiliteit voor bijzondere opdracht

Artikel 197

Voor een tewerkstelling op een ministerieel kabinet, voor een opdracht van bepaalde duur bij een internationaal radio- of televisieorganisme 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 disponibiliteit 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 disponibiliteit 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.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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

Artikel 200 bis

§ 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 interimaat 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 200 ter

§ 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 200 quater

§ 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 200 quinquies

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

Artikel 200 sexies

§ 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 200 septies

§ 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, ()

§ 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 200 octies

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 beschikbaarheid wegens reorganisatie samengesteld.

Artikel 200 nonies

Tegen het niet-geschikt zijn van de toegewezen statutaire betrekking krachtens artikel 200bis, § 4, 200ter, § 2, 200quater, § 3, of 200septies, § 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 200septies, § 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 200 decies

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.

Afdeling 9 : Disponibiliteit voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de verzelfstandigde netwerkoperator en beschikbaarheid wegens ontstentenis van betrekking ingevolge de verzelfstandiging van het zenderpark

Artikel 200 / 11

§ 1. De bepalingen van deze afdeling regelen specifiek de administratieve situatie van de hierna bepaalde categorie statutaire personeelsleden naar aanleiding van de verzelfstandiging van het zenderpark van de VRT tot een netwerkoperator met aparte rechtspersoonlijkheid. De genoemde verzelfstandigingsoperatie vloeit voort uit de bepalingen van de beheersovereenkomst 2007-2011, de beslissing van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 en de beslissing van de Raad van Bestuur van de VRT van 24 september 2007.

De bepalingen van deze afdeling betreffen meer bepaald de statutaire personeelsleden die op de datum van de oprichting van de zelfstandige netwerkoperator tewerkgesteld zijn in een betrekking bij de operationele zendactiviteiten van de afdeling 'Zenderpark' van de VRT.

Zolang de VRT aandeelhouder is van de netwerkoperator zullen deze statutaire personeelsleden door de VRT worden ingezet bij zijn dienstverlening aan de netwerkoperator. Gedurende deze periode blijven de betrokken personeelsleden in actieve dienst van de VRT en blijft hun administratieve situatie ongewijzigd.

Voor zover de bovengenoemde personeelsleden nog een betrekking bekleden bij de operationele zendactiviteiten van de afdeling 'Zenderpark' van de VRT op de dag dat de VRT volledig zijn aandelen in de netwerkoperator zal hebben verkocht, zoals wordt bevestigd in de nominatieve lijst die op dat moment wordt vastgesteld door de gedelegeerd bestuurder, zijn de bepalingen die hierna volgen op hen van toepassing.

§ 2. De bepalingen van deze afdeling 9 hebben voorrang op andersluidende bepalingen die elders in dit personeelsstatuut zijn vermeld.

Artikel 200 / 12

Op een door de VRT nader te bepalen datum, en, dit is ten vroegste de datum waarop de VRT volledig zijn aandelen in de netwerkoperator zal hebben verkocht, worden de statutaire betrekkingen bekleed door de personeelsleden bepaald in artikel 1, § 1, laatste lid, van ambtswege opgeheven.

Artikel 200 / 13

§ 1. De personeelsleden van wie de betrekking overeenkomstig hetgeen is bepaald in artikel 2 zullen worden opgeheven, krijgen vóór de datum waarop de VRT zijn aandelen in de netwerkoperator volledig zal hebben verkocht, een arbeidsovereenkomst aangeboden door de netwerkoperator.

De arbeidsovereenkomst wordt aangeboden voor dezelfde functie als deze die het betrokken personeelslid bij de VRT uitoefent, tegen minimaal hetzelfde jaarinkomen als dat bij de VRT en met een evolutie van het jaarinkomen die gelijke tred houdt met de nog te verwachten evolutie van het jaarinkomen bij de VRT en waarbij de bij de VRT verworven anciënniteit wordt gevalideerd voor de bepaling van het loon.

De arbeidsovereenkomst voorziet niet in een proeftijd.

Het staat het personeelslid vrij deze arbeidsovereenkomst te aanvaarden of niet te aanvaarden.

§ 2. De personeelsleden dienen de beslissing tot al dan niet aanvaarding van de arbeidsovereenkomst te nemen binnen twee maanden na de ontvangst van het aanbod door de netwerkoperator. Zij delen hun beslissing mee met een aangetekend schrijven zowel aan de VRT als aan de netwerkoperator.

§ 3. Het personeelslid dat binnen deze termijn zijn beslissing niet meedeelt zoals bepaald in de vorige paragraaf, wordt geacht het aanbod van arbeidsovereenkomst niet te aanvaarden.

§ 4. Voor de personeelsleden die een arbeidsovereenkomst met de netwerkoperator sluiten, zijn de bepalingen van de artikelen 4 tot 6 van toepassing.

§ 5. Voor de personeelsleden die geen arbeidsovereenkomst met de netwerkoperator wensen te sluiten, zijn de bepalingen van artikel 8 van toepassing.

Artikel 200 / 14

§ 1. De VRT maakt tijdig alle nodige gegevens over aan de netwerkoperator zodat deze de arbeidsovereenkomst bepaald in artikel 3 kan aanbieden.

§ 2. De netwerkoperator zal in de periode gedurende dewelke het personeelslid bij hem met een arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld een aanvullend pensioeninkomen in de tweede pensioenpijler opbouwen onder de vorm van een bedrijfspensioenplan, een groepsverzekering of individuele pensioentoezeggingen zodat het personeelslid bij pensionering een

totaal pensioeninkomen verwerft dat minstens gelijk is aan het pensioeninkomen dat het personeelslid had bekomen indien het bij de VRT had gewerkt, hetzij tot op de dag van zijn terugkeer bij de VRT, hetzij tot zijn pensionering indien het personeelslid tot zijn pensioenleeftijd bij de operator in dienst blijft. Met het totaal pensioeninkomen wordt bedoeld de som van het bij de VRT als statutair personeelslid verworven pensioeninkomen, het wettelijk pensioeninkomen voortvloeiend uit de contractuele tewerkstelling bij de netwerkopereator en het pensioeninkomen uit de tweede pensioenpijler opgebouwd bij de netwerkopereator. De VRT maakt tijdig alle nodige gegevens over aan de netwerkopereator zodat deze het aanvullend pensioeninkomen voor elk personeelslid kan opbouwen.

Artikel 200 / 15

§ 1. De personeelsleden van wie de betrekking is opgeheven overeenkomstig artikel 2 en die met de netwerkopereator een arbeidsovereenkomst sluiten, worden beschouwd als zijnde in beschikbaarheid maar zonder wachtgeld. Tijdens de duur van de beschikbaarheid behouden zij hun aanspraken op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde.

§ 2. De beschikbaarheid van deze personeelsleden eindigt op de datum waarop ze hetzij met rustpensioen gaan en uiterlijk op de datum waarop ze de verplichte pensioenleeftijd bij de VRT bereiken, hetzij na een eventuele terugkeer bij de VRT overeenkomstig het bepaalde in artikel 6, § 1.

Artikel 200 / 16

§ 1. Zo aan de arbeidsovereenkomst van het personeelslid bedoeld in artikel 3 § 4 een einde wordt gemaakt, hetzij door het personeelslid zelf, hetzij door de netwerkopereator, hetzij in onderling overleg, vooraleer het personeelslid de verplichte pensioenleeftijd bij de VRT heeft bereikt en indien het personeelslid op dat ogenblik nog geen rustpensioen mag nemen of wenst te nemen, eindigt de beschikbaarheid zodra de arbeidsovereenkomst effectief is beëindigd of desgevallend bij het einde van de termijn waarvoor door de netwerkopereator een verbrekingsvergoeding wordt betaald en valt het personeelslid onder toepassing van hetgeen bepaald is in artikel 9 hierna.

§ 2. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door het personeelslid of door de netwerkopereator gelden de opzegtermijnen bepaald in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 200 / 17

De beschikbaarheid voor tewerkstelling bij de netwerkopereator geldt enkel voor het uitoefenen van een arbeidsovereenkomst bij de netwerkopereator zelf. Het personeelslid bedoeld in artikel 3 § 4 dat een arbeidsovereenkomst wenst aan te gaan bij een andere werkgever dan de netwerkopereator, dient zijn statutaire betrekking bij de VRT te beëindigen. Dit geldt evenwel niet in het geval dat de afdeling van de netwerkopereator waarin de personeelsleden zijn tewerkgesteld, zou worden ondergebracht in een andere vennootschap.

Artikel 200 / 18

Het personeelslid van wie de betrekking is opgeheven overeenkomstig artikel 2 en dat met de netwerkopereator geen arbeidsovereenkomst sluit, zal door de VRT worden tewerkgesteld in een andere statutaire betrekking van dezelfde graad of van een graad met dezelfde rang en indien dit niet mogelijk is in een andere statutaire betrekking van hetzelfde niveau, waarvoor het de vereiste en aangewezen beroeps- en lichamelijke geschiktheid heeft. Het betrokken personeelslid behoudt de bezoldigingsregeling die het had op de datum van de opheffing van zijn betrekking.

Gedurende de periode die desgevallend verloopt tussen de opheffing van de betrekking overeenkomstig artikel 2 en de toewijzing door de VRT van een andere statutaire betrekking conform hetgeen is bepaald in het vorige lid, wordt het personeelslid in instantie van wedertewerkstelling geplaatst.

Artikel 200 / 19

Het personeelslid dat overeenkomstig hetgeen is bepaald in artikel 6, § 1 terugkeert bij de VRT vooraleer het zijn rustpensioen neemt, zal door de VRT worden tewerkgesteld in een andere statutaire betrekking van dezelfde graad of van een graad met dezelfde rang en indien dit niet mogelijk is in een andere statutaire betrekking van hetzelfde niveau, waarvoor het de vereiste en aangewezen beroeps- en lichamelijke geschiktheid heeft. Het betrokken personeelslid behoudt de bezoldigingsregeling die het zou hebben gehad mocht het bij de VRT tewerkgesteld zijn gebleven.

Indien de VRT het personeelslid na afloop van de disponibiliteit voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst zoals bepaald in artikel 6.1. geen statutaire betrekking kan aanbieden conform hetgeen is bepaald in het vorige lid, wordt het personeelslid in instantie van wedertewerkstelling geplaatst.

Artikel 200 / 20

Het personeelslid bedoeld in artikel 8 en in artikel 9 dat in instantie van wedertewerkstelling is geplaatst, wordt beschouwd als zijnde in actieve dienst. Gedurende de periode van wedertewerkstelling behoudt het personeelslid zijn wedde, zijn recht op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde.

Artikel 200 / 21

Het personeelslid bedoeld in artikel 8 en in artikel 9 kan tegen het niet toewijzen van een andere statutaire betrekking binnen 6 maanden door de VRT alsook tegen het toewijzen van een andere statutaire betrekking beroep instellen bij de kamer van beroep bedoeld in artikel 189. Dit beroep dient te worden ingesteld binnen 60 dagen volgend op de afloop van de genoemde periode van 6 maanden, respectievelijk binnen 15 dagen na de notificatie van de beslissing tot toewijzing van de andere statutaire betrekking.

Artikel 200 / 22

§ 1. Zo het personeelslid bedoeld in artikel 8 en in artikel 9 en dat conform de genoemde bepalingen in instantie van wedertewerkstelling is geplaatst, na afloop van één jaar nog geen andere statutaire betrekking is toegewezen door de VRT, wordt het ambtshalve in disponibiliteit geplaatst wegens ontstentenis van betrekking ingevolge de verzelfstandiging van het zenderpark.

§ 2. Het personeelslid met disponibiliteit wegens ontstentenis van betrekking ingevolge de verzelfstandiging van het zenderpark 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.

Het wachtgeld is onderworpen aan de indexeringsregeling die geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in actieve dienst.

Tijdens de duur van de disponibiliteit behoudt het personeelslid zijn recht op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde.

Artikel 200 / 23

Gedurende de periode van wedertewerkstelling en disponibiliteit wegens ontstentenis van betrekking ingevolge de verzelfstandiging van het zenderpark blijven de bepalingen van hoofdstuk IV in verband met de onverenigbaarheden en cumulaties van toepassing.

HOOFDSTUK XIII: WEDERTEWERKSTELLING VAN ZIEKE OF GEBREKKIGE PERSONEELSLEDEN

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 204

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

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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 ver-tegenwoordiger van een erkende vakbond.

Artikel 210

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

Artikel 211

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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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

Artikel 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 geldige 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 tuchtstraffen 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.

Artikel 216

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

- 1^o) het vrijwillig ontslag, dat aanvaard werd ;
- 2^o) de ambtshalve opruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens of de toegestane vervroegde opruststelling, overeenkomstig het pensioenreglement ;
- 3^o) de afzetting en het ontslag bij tuchtstraf;
- 4^o) 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 beoordeling zoals bepaald in artikel 47.

HOOFDSTUK XVI: SLOT- EN OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 217

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

Artikel 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.

Artikel 219

Dit statuut heeft uitwerking met ingang van 7 december 1998