



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 420.1328

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 26  
JUNI 2023 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS  
GEWEST

Over

VRT: Aanpassing Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT (SAC) en Administratief  
Personeelsstatuut VRT : zorgverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

1. de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter;
2. de heer Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
5. de heer Benjamin Dalle, Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media
6. de heer Frederik Delaplace, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

1. de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door  
de heer Jan Van Wesemael  
de heer Chris Moortgat  
de heer Wies De Scheemaeker
2. 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  
mevrouw Ilse Remy  
de heer Tijn Reusen  
de heer Carlos Van Hoeymissen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door  
mevrouw Gerda De Norre  
de heer Stefaan Loos  
de heer Mike Barlow

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over de aanpassing Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT (SAC) en Administratief Personeelsstatuut VRT : zorgverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

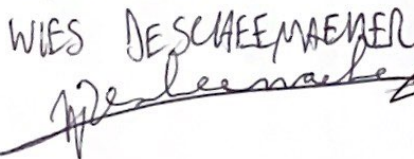
Brussel, 07 JULI 2023

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

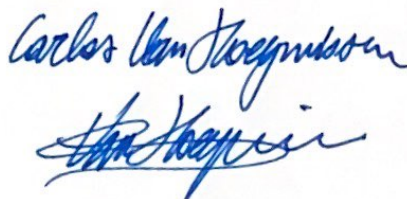
De voorzitter,

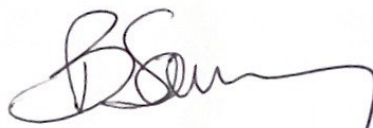
Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten

WIES DESCHAEMAEKER  


Jan Jambon  
Minister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van  
Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en  
Facilitair Management

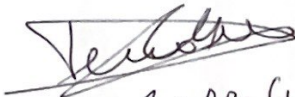
Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

Carlos Van Steegh  
  
H. Kops



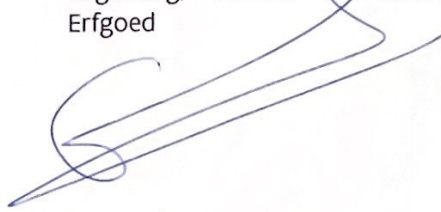
Bart Somers  
Viceminister-president van de  
Vlaamse Regering en Vlaams minister  
van Binnenlands Bestuur,  
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke  
Kansen

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



toe toe  
toe toe  
toe toe

Matthias Diependaele  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting, Wonen en Onroerend  
Erfgoed



Hilde Crevits  
Viceminister-president van de  
Vlaamse Regering en Vlaams minister  
van Welzijn, Volksgezondheid en  
Gezin



Benjamin Dalle  
Vlaams minister van Brussel, Jeugd en  
Media



Frederik Delaplace  
gedelegeerd bestuurder van de  
Vlaamse Radio- en,  
Televisieomroeporganisatie

## **SCXVIII 26.06.2023 – Bijlage : aanpassing van het SAC en het Administratief Personeelsstatuut mbt nieuwe regels rond de verlofstelsels.**

Hieronder vermelden we de oude en de nieuwe versie van het SAC (art. 37, art. 38), de oude en de nieuwe versie van het Administratief Personeelsstatuut (art. 100) en de oude en nieuwe versie van de bijlage 2 bij het SAC / bijlage 10 bij het administratief personeelsstatuut - Reglementering Vlaams zorgkrediet (VZK) en Loopbaanonderbreking (LBO) (art. 3.3 en 4.1) waarvoor er aan het Sectorcomité XVIII een protocol van akkoord gevraagd wordt.

### **Oude Versie SAC**

#### **Artikel 37 - Onbezoldigd verlof om dwingende reden**

§1 De medewerker heeft het recht om maximum 10 werkdagen per kalenderjaar van het werk afwezig te zijn om dwingende reden. Krachtens artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 en het Koninklijk Besluit van 11 oktober 1991 wordt onder dwingende reden verstaan, elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de medewerker vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Het gaat hier onder meer om:

1. ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:
  - a) personen die met de medewerkers onder hetzelfde dak wonen.
  - b) familieleden in de eerste graad die niet met de medewerker onder hetzelfde dak wonen
2. ernstige materiële beschadiging aan de bezittingen van de medewerker, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp
3. het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de medewerker partij is in het geding

§ 2 De medewerker 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 De medewerker dat om dwingende reden afwezig is, moet de VRT vooraf verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet het de VRT zo spoedig mogelijk verwittigen.

§ 4 De medewerker moet een bewijs voorleggen van de gebeurtenis die aanleiding geeft tot verlof om dwingende redenen.

#### **Artikel 38 Adoptieverlof**

§1 Volgens de wettelijke bepalingen kan de medewerker dat in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, 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.

Indien het kind een handicap heeft wordt de maximumduur van het adoptieverlof verdubbeld (dit is wanneer het 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 de medewerker 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 de medewerker in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente van zijn woonplaats.



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

§ 2 Gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof behoudt de medewerker zijn loon, daarna ontvangt hij/zij een uitkering van het ziekenfonds.

De medewerker die evenwel conform de wettelijke bepalingen geen aanspraak kan maken op een uitkering van het ziekenfonds, geniet loon gedurende de eerste tien dagen van het adoptieverlof.

§ 3 De medewerker die adoptieverlof wenst aan te vragen brengt de VRT doet hiervoor ten minste één maand voor de opname van het verlof een aanvraag via intranet.

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

§ 5 Het recht op geboorteverlof wordt in mindering gebracht van eventueel later te nemen adoptieverlof indien het betrekking heeft op hetzelfde kind.

## Nieuwe Versie SAC

### Artikel 37 - Onbezoldigd verlof om dwingende reden

§1 De medewerker heeft het recht om maximum 10 werkdagen per kalenderjaar van het werk afwezig te zijn om dwingende reden. Krachtens artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 en het Koninklijk Besluit van 11 oktober 1991 wordt onder dwingende reden verstaan, elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de medewerker vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Het gaat hier onder meer om:

1. ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:
  - c) personen die met de medewerkers onder hetzelfde dak wonen.
  - d) familieleden in de eerste graad die niet met de medewerker onder hetzelfde dak wonen
2. ernstige materiële beschadiging aan de bezittingen van de medewerker, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp
3. het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de medewerker partij is in het geding
4. het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een welbepaald familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. In dit geval is het aantal dagen afwezigheid beperkt tot 5 dagen.

Hierbij wordt verstaan onder:

- Gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;
- Familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer (d.w.z. zijn ouders en kinderen);
- Een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun;
- Zorg of steun: elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

§2 De medewerker 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 De medewerker die om dwingende reden afwezig is, moet de VRT vooraf verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij de VRT zo spoedig mogelijk verwittigen.

§ 4 De medewerker moet een bewijs voorleggen van de gebeurtenis die aanleiding geeft tot verlof om dwingende redenen.

### Artikel 38 - Adoptieverlof

§1 Volgens de wettelijke bepalingen kan de medewerker dat in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, adoptieverlof nemen gedurende een aaneengesloten periode van **maximum zes weken**

Indien het kind een handicap heeft wordt de maximumduur van het adoptieverlof verdubbeld (dit is wanneer het 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).



Dit verlof wordt opgetrokken met drie weken, met vier weken vanaf 01.01.205 en met vijf weken vanaf 01.01.2027. Indien er twee adoptieouders zijn, dan zijn deze bijkomende weken zijn te verdelen onder beide ouders.

Indien de medewerker 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 de medewerker in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente van zijn woonplaats.

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



## Oude Versie Administratief Personeelsstatuut

### 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.

§ 4 Het recht op geboorteverlof wordt in mindering gebracht van eventueel later te nemen adoptieverlof indien het betrekking heeft op hetzelfde kind.

## Nieuwe Versie Administratief Personeelsstatuut

§ 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**

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.

**Dit verlof wordt opgetrokken met drie weken, met vier weken vanaf 01.01.205 en met vijf weken vanaf 01.01.2027. Indien er twee adoptieouders zijn, dan zijn deze bijkomende weken zijn te verdelen onder beide ouders.**

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 achttien 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.

§ 4 Het recht op geboorteverlof wordt in mindering gebracht van eventueel later te nemen adoptieverlof indien het betrekking heeft op hetzelfde kind.

## Oude Versie – SAC BIJLAGE 2 – Reglementering Vlaams zorgkrediet (VZK) en Loopbaanonderbreking (LBO) ADMINISTRATIEF PERSONEELSSTATUUT – BIJLAGE 10 - Reglementering Vlaams zorgkrediet (VZK) en Loopbaanonderbreking (LBO)

...

### 3.3. Ouderschapsverlof bij geboorte of adoptie

#### 3.3.1 Definitie

Ouderschapsverlof kan worden opgenomen vanaf de geboorte van het kind tot de leeftijd van 12 jaar (21 jaar in geval van handicap), met dien verstande dat het verlof moet aanvangen voor de leeftijd van 12 jaar (21 jaar in geval van handicap).

Het ouderschapsverlof kan ook worden opgenomen bij de adoptie van een kind, gedurende een periode die ingaat bij de inschrijving van het kind als gezinslid in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister en dit zolang het kind de leeftijd van 12 jaar (21 jaar in geval van handicap) niet bereikt heeft op de ingangsdatum van het verlof.

#### 3.3.2. Modaliteiten

Je kan je prestaties volledig onderbreken, verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5 of 1/10. Gedeeltelijke LBO (1/2 ; 1/5 ; 1/10) kan enkel op voorwaarde dat je bij de aanvraag voltijds tewerkgesteld bent.

Voor kinderen geboren na 8/3/2012:

- 4 maanden aaneensluitend of opgesplitst\* in periodes van een maand of een veelvoud daarvan bij voltijdse onderbreking.
- 8 maanden aaneensluitend of opgesplitst\* in periodes van 2 maanden of een veelvoud daarvan bij halftijdse onderbreking.
- 20 maanden aaneensluitend of opgesplitst\* in periodes van 5 maanden of een veelvoud daarvan bij gedeeltelijke onderbreking met 1/5
- 40 maanden aaneensluitend of opgesplitst\* in periodes van 10 maanden of een veelvoud daarvan bij gedeeltelijke onderbreking met 1/10

Voor kinderen geboren vóór 8/3/2012:

Ook wie ouderschapsverlof opnam volgens het oude stelsel (3 maanden voltijds of 6 maanden halftijds of 15 maanden 1/5de), kan een 4<sup>de</sup> maand voltijds, een 7<sup>de</sup> en 8<sup>ste</sup> maand halftijds, een 16<sup>de</sup> tot 20<sup>ste</sup> maand 1/5 of een 31<sup>ste</sup> tot 40<sup>ste</sup> maand 1/10 toegekend worden maar dan zonder uitkeringen.

Het personeelslid kan ook een combinatie maken tussen de verschillende vormen van LBO op voorwaarde dat er rekening gehouden worden met de minimum periodes of veelvoud ervan.

Gedeeltelijke onderbreking met 1/10 wordt in regel opgenomen in een regime van één dag onderbreking per twee weken. Als uitzondering hierop, en voor zover organisatorisch mogelijk, kan dit ook opgenomen worden in een regime van een halve dag onderbreking per week.

Attest van adoptie en inschrijving in bevolkingsregister moet bij het aanvraagformulier van de RVA gevoegd worden.

Per kind kan elke ouder éénmaal aanspraak maken op ouderschapsverlof bij geboorte of adoptie.

...

### 4.1 VZK en thematische LBO

Aanvragen of verlengen van Vlaams zorgkrediet of thematische loopbaanonderbreking bespreek je best vooraf met je leidinggevende of planner. Daarna doe je via MijnHR je aanvraag.

Het opnemen van gedeeltelijke loopbaanonderbreking 1/10 ouderschapsverlof is een gunst en geen recht. Je moet dus altijd vooraf goedkeuring krijgen van je leidinggevende vooraleer je dit kan opnemen.

...

## Nieuwe Versie –

# SAC BIJLAGE 2 – Reglementering Vlaams zorgkrediet (VZK) en Loopbaanonderbreking (LBO) ADMINISTRATIEF PERSONEELSSTATUUT – BIJLAGE 10 - Reglementering Vlaams zorgkrediet (VZK) en Loopbaanonderbreking (LBO)

### 3.3.Ouderschapsverlof bij geboorte of adoptie

#### 3.3.1 Definitie

Ouderschapsverlof kan worden opgenomen vanaf de geboorte van het kind tot de leeftijd van 12 jaar (21 jaar in geval van handicap), met dien verstande dat het verlof moet aanvangen voor de leeftijd van 12 jaar (21 jaar in geval van handicap).

Het ouderschapsverlof kan ook worden opgenomen bij de adoptie van een kind, gedurende een periode die ingaat bij de inschrijving van het kind als gezinslid in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister en dit zolang het kind de leeftijd van 12 jaar (21 jaar in geval van handicap) niet bereikt heeft op de ingangsdatum van het verlof.

#### 3.3.2. Modaliteiten

Je kan je prestaties volledig onderbreken, verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5 of 1/10. Gedeeltelijke LBO (1/2 ; 1/5 ; 1/10) kan enkel op voorwaarde dat je bij de aanvraag voltijds tewerkgesteld bent.

Voor kinderen geboren na 8/3/2012:

- 4 maanden aaneensluitend of opgesplitst\* in periodes van **een week**, maand of een veelvoud daarvan bij voltijdse onderbreking.
- 8 maanden aaneensluitend of opgesplitst\* in periodes van 2 maanden of een veelvoud daarvan bij halftijdse onderbreking.
- 20 maanden aaneensluitend of opgesplitst\* in periodes van 5 maanden of een veelvoud daarvan bij gedeeltelijke onderbreking met 1/5
- 40 maanden aaneensluitend of opgesplitst\* in periodes van 10 maanden of een veelvoud daarvan bij gedeeltelijke onderbreking met 1/10

Voor kinderen geboren vóór 8/3/2012:

Ook wie ouderschapsverlof opnam volgens het oude stelsel (3 maanden voltijds of 6 maanden halftijds of 15 maanden 1/5de), kan een 4<sup>de</sup> maand voltijds, een 7<sup>de</sup> en 8<sup>ste</sup> maand halftijds, een 16<sup>de</sup> tot 20<sup>ste</sup> maand 1/5 of een 31<sup>ste</sup> tot 40<sup>ste</sup> maand 1/10 toegekend worden maar dan zonder uitkeringen. Het personeelslid kan ook een combinatie maken tussen de verschillende vormen van LBO op voorwaarde dat er rekening gehouden worden met de minimum periodes of veelvoud ervan.

Gedeeltelijke onderbreking met 1/10 wordt in regel opgenomen in een regime van één dag onderbreking per twee weken. Als uitzondering hierop, en voor zover organisatorisch mogelijk, kan dit ook opgenomen worden in een regime van een halve dag onderbreking per week.

**De maximumperiode van 4 maanden volledige onderbreking mag, in afwijking van de algemene regel en met schriftelijk akkoord van de leidinggevende en van Talent & Organisatie, in weken (per 7 kalenderdagen) worden opgesplitst. In totaal kan hiervoor maximaal 16 weken volledige onderbreking toegekend worden.**

**De aanvraag tot een opname in weken kan betrekking hebben op al dan niet opeenvolgende periodes van een week. Deze weken moeten verspreid zijn over een periode van maximaal 3 maanden.**

Attest van adoptie en inschrijving in bevolkingsregister moet bij het aanvraagformulier van de RVA gevoegd worden.

Per kind kan elke ouder éénmaal aanspraak maken op ouderschapsverlof bij geboorte of adoptie.

...

### 4.1 VZK en thematische LBO

Aanvragen of verlengen van Vlaams zorgkrediet of thematische loopbaanonderbreking bespreek je best vooraf met je leidinggevende of planner. Daarna doe je via MijnHR je aanvraag.



Het opnemen van gedeeltelijke loopbaanonderbreking 1/10 ouderschapsverlof of de opname van voltijds ouderschapsverlof in weken is een gunst en geen recht. Je moet dus altijd vooraf goedkeuring krijgen van je leidinggevende (opname 1/10 ouderschapsverlof) of van je leidinggevende en Talent & Organisatie (opname in weken) vooraleer je dit kan opnemen.