



# Hove

het dorp is een wereld



# RECHTSPOSITIEREGELING 2.0

## verloven en afwezigheden

goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen  
en het vast bureau op 18 december 2023







# Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 4 – VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN.....	2
AFDELING 1 – ALGEMENE BEPALINGEN .....	2
AFDELING 2 – JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN .....	5
AFDELING 3 - FEESTDAGEN.....	7
AFDELING 4 - GEZINSVERLOVEN.....	8
<i>Onderafdeling 1 - zwangerschaps- en bevallingsverlof.....</i>	<i>8</i>
<i>Onderafdeling 2 - adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof .....</i>	<i>9</i>
AFDELING 5 - VERLOF WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	10
AFDELING 6 - OMSTANDIGHEIDSVRLOF .....	14
AFDELING 7 - DIENSTVRIJSTELLING .....	16
AFDELING 8 - DISPONIBILITEIT .....	17
<i>Onderafdeling 1 - disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid (ziekte of ongeval).....</i>	<i>17</i>
<i>Onderafdeling 2 - disponibiliteit wegens ambtsopheffing .....</i>	<i>18</i>
AFDELING 9 - ONBEZOLDIGD VERLOF .....	20
<i>Onderafdeling 1 - onbezoldigd verlof als recht of gunst.....</i>	<i>20</i>
<i>Onderafdeling 2 - verlof voor opdracht .....</i>	<i>22</i>
<i>Onderafdeling 3 - verlof om dwingende redenen.....</i>	<i>23</i>
<i>Onderafdeling 4 - verlof wegens overmacht en tijdelijke werkloosheid.....</i>	<i>25</i>
<i>Onderafdeling 5 - zorgverlof.....</i>	<i>26</i>
<i>Onderafdeling 6 - thematische verloven in het kader van loopbaanonderbreking.....</i>	<i>27</i>

# Hoofdstuk 4 – verloven en afwezigheden

## Afdeling 1 – algemene bepalingen

### Artikel 1

§1. Het personeelslid bevindt zich volledig of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

- a) dienstactiviteit;
- b) non-activiteit;

Het statutaire personeelslid kan zich ook in een toestand van disponibiliteit bevinden.

§2. Het personeelslid is in dienstactiviteit bij verlof of afwezigheid als hij op dat ogenblik het recht op het salaris volledig of gedeeltelijk behoudt, of ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Naast het geval, vermeld in het eerste lid, is het personeelslid in dienstactiviteit tijdens een van de volgende afwezigheden:

- 1° een periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof als vermeld in artikel 2 en 2/1 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 2° een periode van loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid als vermeld in artikel 3 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 3° een periode van loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen als vermeld in artikel 100bis en 102bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- 4° een periode van looponderbreking voor mantelzorg als vermeld in artikel 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- 5° een periode van zorgkrediet als vermeld in artikel 8 en 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
- 6° een periode van adoptieverlof als vermeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 7° een periode van pleegzorgverlof als vermeld in artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 8° een periode van pleegouderverlof als vermeld in artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;



- 9° een periode van omstandigheidsverlof naar aanleiding van een familiale gebeurtenis als vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 10° een periode met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering die een ander uitkering is dan de uitkering, vermeld in punt 11°;
- 11° een periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering;
- 12° een afwezigheid wegens militaire dienst die geen volledige kalendermaand beslaat;
- 13° het onbezoldigde verlof als recht;
- 14° het onbezoldigde verlof als gunstmaatregel;
- 15° een tijdelijke afwezigheid van het statutair personeelslid dat zijn functie niet kan uitoefenen wegens overmacht;
- 16° een periode van tijdelijke werkloosheid met recht op een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering. In het tweede lid, 15°, wordt verstaan onder overmacht: een plotse en onvoorziene gebeurtenis die zich voordoet buiten de wil van het personeelslid en het bestuur, die tijdelijk van aard is en die de verdere uitvoering van de prestaties volledig onmogelijk maakt.

De periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering die wordt meegerekend als dienstactiviteit, wordt begrensd tot twaalf maanden.

De periode van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid die wordt meegerekend als dienstactiviteit, wordt begrensd tot twaalf maanden.

§3. Het personeelslid is bij verlof of afwezigheid in non-activiteit als het op dat ogenblik geen recht heeft op salaris, tenzij in de gevallen, vermeld in paragraaf 2, tweede lid.

## **Artikel 2**

Het personeelslid dat zonder toestemming of zonder geldige reden afwezig is, bevindt zich van rechtswege in een toestand van non-activiteit, tenzij de afwezigheid het gevolg is van overmacht.

## **Artikel 3**

Het personeelslid is in dienstactiviteit als het deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking. Het verliest alleen zijn recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

## **Artikel 4**

Volgende afspraken rond het aanvragen van een verlofstelsel worden vastgelegd:

### 1° De aanvraagtermijnen:

Het personeelslid dat een verlof voor een langere periode (een aaneensluitende periode van minstens drie maanden) wenst te nemen, vraagt dat minstens drie maanden op voorhand aan.

Voor alle andere verlofaanvragen bepaalt het hoofd van het personeel (algemeen directeur) welke termijnen moeten gerespecteerd worden, mits eerbied voor de gelijke behandeling en eenvormigheid.

Het hoofd van het personeel (algemeen directeur) kan individuele afwijkingen op de vastgelegde termijnen toestaan.

### 2° aanvraagprocedure:

Het personeelslid vraagt het verlof via e-mail aan bij de algemeen directeur (met de leidinggevende en de personeelsadministratie (personeel@hove.be) in cc).

### 3° toekenning:

De algemeen directeur kan het verlof weigeren als de werking van de dienst het niet toelaat.

### 4° de mogelijkheid tot opzegging en 5° de opzeggingstermijnen van de verloven:

Het verzoek om een verlof vroegtijdig te beëindigen, wordt ingewilligd wanneer dit binnen een termijn van minimum 30 dagen wordt aangevraagd, tenzij dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Onverminderd de individuele rechten van het personeelslid wordt bij de toekenning van verloven afgewogen of de continuïteit en de kwaliteit van de openbare dienstverlening gehandhaafd blijven.

De algemeen directeur is bevoegd voor de individuele toekenning van de verloven.

## Artikel 5

Vakantiedagen, afwezigheidsdagen (verloven, ziekte, ...) worden omgerekend in uren, zonder dat het totale aantal toegekende dagen per soort verlof overschreden wordt.

Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal wordt het aantal dagen waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele uur.

Deze regeling geldt niet voor de feestdagen en het omstandigheidsverlof.



## Afdeling 2 – jaarlijkse vakantiedagen

### Artikel 6

Alle contractuele en statutaire personeelsleden waarop deze rechtspositieregeling van toepassing is, vallen onder het vakantiestelsel van de publieke sector.

Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar voor de berekening van het aantal vakantiedagen, is het lopende dienstjaar.

Het voltijds werkend personeelslid heeft recht op 35 werkdagen bezoldigde vakantie voor een volledig kalenderjaar. De vakantiedagen worden verrekend in uren en minuten.

De vakantiedagen worden in evenredige mate verminderd als het personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of uit dienst gaat.

Voor deeltijdse personeelsleden worden deze vakantiedagen berekend à rato van hun prestaties. Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal wordt het aantal vakantiedagen waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele uur.

De rechtstreekse leidinggevenden organiseren het werk zo dat elk personeelslid de gelegenheid heeft om éénmaal per jaar een aaneengesloten periode van ten minste twee weken vakantie te nemen. Er wordt rekening gehouden bij het toekennen van de vakantieplanning dat de continuïteit van de dienst verzekerd is.

Het personeelslid kan elk jaar maximum vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren. Het personeelslid dient het verlof op te nemen volgens de te werken uren die dag en dit per dagdeel

Wanneer het personeelslid zijn dagen vakantie niet heeft kunnen opnemen wegens:

- 1° **arbeidsongeschiktheid:** worden maximum 10 vakantiedagen à rato van de prestatiebreuk overgedragen naar het volgend kalenderjaar en kunnen ze nog worden opgenomen tot en met 31 december van het volgende kalenderjaar. De overige niet-opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald
- 2° **overmacht:** worden maximum 10 vakantiedagen à rato van de prestatiebreuk overgedragen naar het volgend kalenderjaar en kunnen ze nog worden opgenomen tot en met 31 december van het volgende kalenderjaar. De overige niet-opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald
- 3° **uitdiensttreding:** worden de niet-opgenomen vakantiedagen uitbetaald bij het einde van de arbeidsrelatie.
- 4° **pensionering:** gaan de vakantiedagen die niet werden opgenomen verloren, tenzij deze dagen niet konden worden opgenomen wegens arbeidsongeschiktheid. In dat geval worden de niet-opgenomen vakantiedagen uitbetaald.
- 5° **overlijden:** worden de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald aan de erfgenamen.

RECHTSPOSITIEREGELING 2.0, hoofdstuk 4, verloven en afwezigheden – goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau op 18 december 2023

## Artikel 7

Volgende periodes van afwezigheid en dienstactiviteit geven geen recht op opbouw van jaarlijkse vakantie:

- loopbaanonderbreking voor: ouderschapsverlof, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, het verlenen van palliatieve zorgen, mantelzorg;
- zorgkrediet;
- onbezoldigd verlof;
- tijdelijke afwezigheid van het statutaire personeelslid dat zijn functie niet kan uitoefenen wegens overmacht;
- een periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering en een periode van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid vanaf het moment dat deze langer dan twaalf maanden duurt;
- een periodes van disponibiliteit wegens ziekte, vanaf het moment dat deze langer dan twaalf maanden duurt;

## Artikel 8

Als het personeelslid arbeidsongeschikt wordt vóór zijn vakantie, dan wordt deze vakantie opgeschort. Als het personeelslid arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn vakantie, dan wordt deze vakantie omgezet in verlof wegens arbeidsongeschiktheid.



## Afdeling 3 - feestdagen

### Artikel 9

Het personeelslid heeft recht op bezoldigde afwezigheid op al de volgende feestdagen: januari;

- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 11 november;
- 25 december.

Daarnaast heeft het personeelslid ook recht op volgende drie bijkomende feestdag(en) :

- 2 januari;
- 2 november;
- 26 december.

Compensatiedagen voor feestdagen die met een zaterdag, een zondag of een andere feestdag samenvallen, worden toegevoegd aan de jaarlijkse vakantie en worden vrij opgenomen zoals het jaarlijks verlof.

Vallen deze feestdagen samen met een inactiviteitsdag volgens het richtuurrooster of het werkschema van een deeltijds personeelslid, dan heeft het personeelslid geen recht op een vervangende feestdag. Wanneer deze feestdagen samenvallen met een activiteitsdag volgens het richtuurrooster of het werkschema van een deeltijds personeelslid, dan heeft het personeelsrecht recht op een werkdag bezoldigde afwezigheid.

Personeelsleden die om reden van overmacht zich in een stelsel van tijdelijke werkloosheid bevinden, behouden hun recht op de betaalde feestdagen of compensatiedagen op de hierboven vermelde feestdagen.

## Afdeling 4 - gezinsverloven

### Onderafdeling 1 - zwangerschaps- en bevallingsverlof

#### Artikel 10

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt aan het personeelslid toegekend conform hoofdstuk IV van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Het statutair personeelslid behoudt zijn salaris tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, op voorwaarde dat het alle beroepswerkzaamheid staakt.

#### Artikel 11

Bij een verlenging van de postnatale rustperiode conform artikel 39, vijfde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, behoudt het statutair personeelslid tijdens de duur van die verlenging zijn salaris.

#### Artikel 12

§1. Als de moeder overlijdt, heeft het statutair personeelslid dat vader of meemoeder van het kind is, recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof dat niet langer mag duren dan het deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de moeder nog niet had opgenomen bij haar overlijden.

§2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het statutair personeelslid dat vader of meemoeder van het kind is, recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof dat ten vroegste begint vanaf de achtste dag na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft. Het vaderschaps- en meemoederschapsverlof, vermeld in het eerste lid, eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk als de periode verstreken is die overeenstemt met het deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet had opgenomen.

§3. Tijdens dit vaderschaps- of meemoederschapsverlof, vermeld in paragraaf 1 en 2, behoudt het statutair personeelslid zijn salaris



## Onderafdeling 2 - adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Voor de contractuele personeelsleden is de regeling, vermeld in artikel 30ter van de Arbeidsovereenkomstenwet, van toepassing.

Voor de statutaire personeelsleden wordt in deze onderafdeling een analoge regeling uitgewerkt.

### Artikel 13

Het statutair personeelslid krijgt op zijn verzoek adoptieverlof. Het adoptieverlof wordt toegekend conform artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Tijdens het adoptieverlof behoudt het statutair personeelslid zijn salaris.

### Artikel 14

Het statutair personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt toegekend conform artikel 30quater, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Tijdens het pleegzorgverlof ontvangt het statutair personeelslid 82% van het salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

### Artikel 15

In geval van langdurige pleegzorg of pleegvoogdij heeft het personeelslid die pleegzorger is, recht op pleegouderverlof toegekend conform artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Tijdens de eerste drie dagen van het langdurige pleegouderverlof behoudt het statutair personeelslid zijn salaris. Vanaf de vierde dag ontvangt het 82% van zijn salaris.

Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

## Afdeling 5 - verlof wegens arbeidsongeschiktheid

### Artikel 16

§1. Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of een ongeval krijgt verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

Het personeelslid is verplicht zijn diensthoofd (bij afwezigheid of indien het diensthoofd niet bereikbaar is: de personeelsadministratie) onmiddellijk op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid.

Dat kan telefonisch, via SMS, via Whatsapp of per e-mail (personeelsadministratie: [afwezig@hove.be](mailto:afwezig@hove.be)), uiterlijk op het tijdstip dat het personeelslid normaal aan het werk zou gaan.

Het personeelslid bezorgt het bestuur zo vlug mogelijk een geneeskundig getuigschrift en uiterlijk binnen de drie werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid, behalve in geval van overmacht. Dit mag zowel op papier bezorgd worden of doorgemailed worden naar [afwezig@hove.be](mailto:afwezig@hove.be) (scan of foto).

Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, en van de waarschijnlijke duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die verschilt van het door de werkgever gekende adres, en of het personeelslid zijn plaats van verblijf mag verlaten.

In afwijking van vorige paragraaf, is het personeelslid er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid.

Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen of overhandigen van het getuigschrift leiden tot het verlies van het recht op het loon. Voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van laattijdige afgifte of verzending kan het personeelslid het loon verliezen dat zou verschuldigd geweest zijn voor een tijdig gerechtvaardigde afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.

Het personeelslid mag niet weigeren een door de gemeente aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken.

Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan het statutair personeelslid heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het personeelslid zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht. De reiskosten van het statutair personeelslid zijn ten laste van de gemeente.

§2. Het statutair personeelslid heeft recht op verlof wegens arbeidsongeschiktheid met behoud van hun salaris volgens een stelsel van ziektekredietdagen. De ziektekredietdagen



worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar voltijdse prestaties.

Bij aanvang wordt aan een statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van drieënzestig dagen toegestaan. Aanvullende ziektekredietdagen worden toegestaan vanaf het vierde en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektekrediet.

## Artikel 17

§1. Het statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van privéleven geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan in het kader van de re-integratie toestemming krijgen zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster.

De toestemming wordt verleend voor een periode en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en kan, als dat nodig is, verlengd worden volgens het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, al dan niet voor onbepaalde duur.

§2. Het statutair personeelslid heeft de keuze om tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid, de niet-gepresteerde uren ingevolge zijn deeltijdse prestaties in het kader van re-integratie als volgt op te nemen:

- de niet-gewerkte prestaties worden ingehouden op het beschikbare saldo van ziektekrediet, met behoudt van wedde.
- als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting.

De keuze van het statutair personeelslid wordt vóór aanvang van de deeltijdse werkhervatting wegens arbeidsongeschiktheid doorgegeven aan de personeelsadministratie via e-mail: [afwezig@hove.be](mailto:afwezig@hove.be)

Indien het statutair personeelsrecht geen ziektekrediet meer heeft en zich in een toestand van disponibiliteit wegens ziekte bevindt, valt het onmiddellijk op het verlof voor gedeeltelijke werkhervatting.

Het statutair personeelslid krijgt tijdens het verlof voor gedeeltelijke werkhervatting wegens arbeidsongeschiktheid het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5% van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd.

Dit salaris mag niet lager zijn dan het wachtgeld dat het personeelslid zou krijgen als het in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld overeenkomstig paragraaf 3.

§3. Als de ziektekredietdagen opgebruikt zijn, wordt het statutair personeelslid in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid gesteld.

Het krijgt een wachtgeld voor het afwezigheidspercentage dat gelijk is aan 60% van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels RECHTSPOSITIEREGELING 2.0, hoofdstuk 4, verloven en afwezigheden – goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau op 18 december 2023

die van toepassing zouden zijn geweest als het personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. De beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking of zorgkrediet zoals vermeld in artikel 1, §2, tweede lid, 1° tot 5°, noch aan het onbetaalde verlof vermeld in artikel 27.

Het laatste activiteitssalaris, is het salaris dat verschuldigd is overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop het personeelslid in beschikbaarheid is geplaatst. Het laatste activiteitssalaris, is het salaris dat verschuldigd is overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop het personeelslid in beschikbaarheid is geplaatst.

## Artikel 18

§1. Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt niet aangerekend op het ziektekrediet, vermeld in artikel 16 §2, in de volgende gevallen:

- 1° na een arbeidsongeval;
- 2° na een ongeval op de weg naar en van het werk;
- 3° na een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de fout van een derde;
- 4° bij een beroepsziekte;
- 5° als het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft, in een schadelijk werkmilieu werkt en vrijgesteld wordt van arbeid nadat vastgesteld is dat geen aangepast werk of een andere werkplaats mogelijk is;
- 6° bij arbeidsongeschiktheid binnen zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken. In afwijking van het eerste lid worden de dagen afwezigheid, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 4°, wel aangerekend op het ziektekrediet voor de toepassing van paragraaf 2.

§2. Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is, kan het personeelslid doorverwezen worden naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

## Artikel 19

In de gevallen waarin de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid door de oorzaken, vermeld in artikel 18, 1<sup>o</sup> tot en met 4<sup>o</sup>), te wijten is aan een verantwoordelijke derde partij, ontvangt het statutair personeelslid het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot te kunnen verkrijgen, moet het personeelslid zijn bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen laten treden die de getroffene kan doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.



## Afdeling 6 - omstandigheidsverlof

### Artikel 20

Het personeelslid heeft recht op volgende omstandigheidsverloven:

huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het burgerlijk wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten	4 werkdagen  <i>op te nemen de maand vóór of de maand na de gebeurtenis</i>
bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer	20 werkdagen  <i>op te nemen binnen de vier maanden volgend op de dag van de bevalling</i>
overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	10 werkdagen  <i>dit verlof dient op volgende wijze te worden opgenomen:</i> 1) <i>de eerste drie dagen tijdens de maand volgend op de dag van het overlijden</i> 2) <i>de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden</i>
overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen  <i>op te nemen binnen de maand na de gebeurtenis</i>
overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden	4 werkdagen  <i>op te nemen binnen de maand na de gebeurtenis</i>

overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden	1 werkdag <i>op te nemen binnen de maand na de gebeurtenis</i>
huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner	2 werkdagen <i>op te nemen de maand vóór of de maand na de gebeurtenis.</i>
overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner	2 werkdagen <i>op te nemen binnen de maand na de gebeurtenis</i>
overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner	1 werkdag <i>op te nemen binnen de maand na de gebeurtenis</i>
huwelijk van een bloed- of aanverwant: a) in de eerste graad, die geen kind is: de dag van het huwelijk; b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner	de dag van het huwelijk
priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
plechtige communie, feest van de vrijzinnige jeugd, plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie, van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag

## Afdeling 7 - dienstvrijstelling

### Artikel 21

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling:

- 1° als vrijwilliger van een hulpverleningszone of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
- 2° als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar;
- 3° als hij als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen: de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
- 4° als lid van een hoofdstembureau bij de verkiezingen: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen;
- 5° voor het afstaan van beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
- 6° voor het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel;
- 7° maximaal tien keer per jaar, op de dag waarop het bloed, plasma of bloedplaatjes geeft. De dienstvrijstelling geldt voor de tijd die nodig is voor de gift, waarin inbegrepen de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing naar en van het afnamecentrum;
- 8° voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap;
- 9° personeelsleden die volgens hun normale vaste uurrooster moeten werken of kerstavond (24 december) en/of op oudejaarsavond (31 december), krijgen dienstvrijstelling vanaf 15.00 uur. Personeelsleden die flexwerken, vallen niet onder deze regeling.
- 10° Deelneming aan een assisenjury: de nodige tijd.

De algemeen directeur is bevoegd voor de toekenning van deze dienstvrijstelling en kan mits gemotiveerd verzoek, andere dienstvrijstellingen toestaan.



## Afdeling 8 - disponibiliteit

### Onderafdeling 1 - disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid (ziekte of ongeval)

#### Artikel 22

Het statutair personeelslid, wiens ziektekrediet is uitgeput, komt automatisch in de stand disponibiliteit wegens ziekte terecht.

Het wachtgeld wordt berekend op de bezoldigingsonderdelen die ook voor de vaststelling van de pensioenen in aanmerking komen.

Elk statutair personeelslid dat in disponibiliteit werd gesteld, moet aan het uitvoerend orgaan een adres bekendmaken in een van de lidstaten van de Europese Unie, waar hem de beslissingen die op hem betrekking hebben, kunnen worden bezorgd.

#### Artikel 23

De disponibiliteit houdt op telkens als de arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval ophoudt te bestaan, of als het betrokken statutair personeelslid, al dan niet vervroegd, op pensioen wordt gesteld.

Voor de vaststelling en rechtvaardiging van de toestand van ziekte of ongeval gelden dezelfde regels als voor een arbeidsongeschikt statutair personeelslid dat zijn beschikbare ziektekrediet nog niet volledig heeft opgebruikt. Het statutair personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of ongeval, behoudt zijn aanspraken op verhoging in salaris.

#### Artikel 24

Het statutair personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld, ontvangt een wachtgeld, conform artikel 17 §3.

Het bedrag van dat wachtgeld mag echter in geen geval minder bedragen dan:

- 1° de vergoedingen die betrokkene in dezelfde toestand zou hebben verkregen met toepassing van de regeling voor contractuele werknemers in het kader van de sociale verzekering bij ziekte of invaliditeit;
- 2° het pensioen dat de betrokkene verkregen zou hebben bij vervroegde pensionering op dezelfde dag waarop de toestand van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid ingaat

## Onderafdeling 2 - beschikbaarheid wegens ambtsopheffing

### Artikel 25

§1. De vast aangestelde statutaire personeelsleden die in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing zijn gesteld, behouden hun aanspraken op verhoging in salaris. Zij genieten een wachtgeld, gebaseerd op het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als zij nog in effectieve actieve dienst waren gebleven.

§2. Het eerste en het tweede jaar is het wachtgeld gelijk aan het laatste activiteitssalaris en de ontwikkeling ervan, vermeld in §1. Elk jaar dat daarop volgt wordt het met 20% verminderd. Het wachtgeld mag echter, binnen de grens van 40/40, niet lager zijn dan zoveel maal 1/40 van het laatste activiteitssalaris als het statutaire personeelslid, op de datum van de indisponibiliteitsstelling wegens ambtsopheffing, jaren werkelijke dienst in de openbare sector heeft.

§3. Als tijdens de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing de organieke salarissen van het personeel worden gewijzigd, dan wordt het wachtgeld aangepast aan het nieuwe fictieve laatste activiteitssalaris, dat zal worden berekend rekening houdend met de omschakelingsprincipes van de herziening van de salarisschalen en uitgaande van het vroegere laatste activiteitssalaris dat als basis heeft gediend om het vroegere wachtgeld te berekenen.

§4. In geen geval mag de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing in het totaal, en al dan niet met onderbroken periodes, de duur van de werkelijke overheidsdiensten van het statutaire personeelslid overtreffen, met inbegrip van de tijdelijke en contractuele diensten in de publieke sector, maar met uitsluiting van de militaire diensten die voor de vermelde overheidsdiensten werden volbracht.

Niemand mag door dezelfde werkgever meer dan tweemaal in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing worden gesteld.

### Artikel 26

§1. De statutaire personeelsleden in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing kunnen opnieuw in actieve dienst worden geroepen. Voor de vacante betrekkingen bij het bestuur waartoe zij behoren, genieten zij de voorkeur, als zij beantwoorden aan de reglementaire voorwaarden om die betrekkingen te verkrijgen. Bij keuzemogelijkheid uit meerdere in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing gestelde statutaire personeelsleden moet met het aantal dienstjaren en met de voor de vacante betrekking vereiste bijzondere geschiktheden rekening worden gehouden.

§2. Als een statutair personeelslid in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing weer in actieve dienst geroepen wordt, dan moet dat zo spoedig mogelijk gebeuren. Het statutaire personeelslid kan echter het bestuur om een wachttermijn van een maand verzoeken, die ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand van ontvangst van de

RECHTSPOSITIEREGELING 2.0, hoofdstuk 4, verloven en afwezigheden – goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau op 18 december 2023

individuele betekening van de beslissing van het bestuur om een einde te stellen aan de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing door toewijzing van een nieuwe statutaire betrekking.

Als het statutaire personeelslid tijdens zijn indisponibiliteitsstelling een andere beroepsactiviteit heeft gevonden, dan heeft hij recht op een uitstel van maximaal drie maanden, als hij opnieuw in actieve dienst wordt geroepen.



## Afdeling 9 - onbezoldigd verlof

### Onderafdeling 1 - onbezoldigd verlof als recht of gunst

#### Artikel 27

§1. Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.

Zodra het personeelslid 55 jaar is, verwerft het een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.

§2. Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 90%, 80%, 70%, 60% of 50% van een voltijdse functie.

Dat deeltijdse onbezoldigde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden.

Zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft het daarna het recht om de prestaties te verminderen tot 90%, 80%, 70%, 60% of 50% van een voltijdse functie.

§3. Het personeelslid met minder dan één jaar anciënniteit, of dat nog in zijn proefperiode of inlooperperiode zit, komt niet in aanmerking voor dit onbezoldigde verlof.

Als een feestdag op een dag onbetaald verlof valt, wordt die feestdag niet vervangen.

§4. Het personeelslid kan daarnaast in principe in aanmerking komen voor de volgende contingenten onbezoldigd verlof als gunst, als de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt:

- 1° twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden. Die dagen worden niet bezoldigd;
- 2° twee jaar gedurende de loopbaan, te nemen in periodes van minimaal één maand. Die periodes worden niet bezoldigd.

Het personeelslid hoeft geen reden op te geven voor de aanvraag van onbetaald verlof. Als het personeelslid toch spontaan een reden zou opgeven, mag een eventuele weigering geen verband hebben met die reden.

In geval een onbetaald verlof geen recht is, maar een gunst, kan het personeelslid bij weigering bezwaar indienen bij het college van burgemeester en schepenen of vast bureau. Hij kan verzoeken om in dit verband gehoord te worden.

RECHTSPOSITIEREGELING 2.0, hoofdstuk 4, verloven en afwezigheden – goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau op 18 december 2023

§5. Paragraaf 1 is niet van toepassing op de algemeen directeur en de financieel directeur.

De algemeen directeur en de financieel directeur kunnen op hun verzoek wel het onbetaald verlof aanvragen. Voor de decretale graden is dit onbetaald verlof geen recht maar een gunst.

Als de algemeen directeur zelf het onbetaald verlof aanvraagt, beslist het college van burgemeester en schepenen. In voorkomend geval staat het college, als de algemeen directeur dit aanvraagt, of de algemeen directeur, als de financieel directeur dit aanvraagt, het onbetaald verlof toe als en voor zover de goede werking van de dienst niet wordt verstoord.

De leidinggevende heeft echter wel recht op onbetaald verlof als hij zijn voltijdse arbeidsprestaties vermindert tot 90%. Op hun verzoek kunnen de leidinggevenden een voltijdse onderbreking of een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties tot 50%, 60%, 70% of tot 80% aanvragen als gunst. De algemeen directeur staat dit toe als en voor zover de goede werking van de dienst niet wordt verstoord.

## Onderafdeling 2 - verlof voor opdracht

### Artikel 28

Het vast aangestelde statutaire personeelslid kan verlof voor opdracht bekomen om:

- 1° een functie uit te oefenen op een kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet, van een federaal minister, staatssecretaris of regeringscommissaris, een lid van de regering van een gemeenschap of een gewest, een provinciegouverneur, de gouverneur of de vicegouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of de adjunct-gouverneur van de provincie Vlaams Brabant, een gedeputeerde, een burgemeester of schepen, een Europees commissaris;
- 2° op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad;
- 3° een externe opdracht uit te voeren waarvan de raad het algemeen belang in de rechtspositieregeling erkent. Onder een dergelijke opdracht wordt in ieder geval verstaan de uitoefening van nationale en internationale opdrachten, aangeboden door een regering of een internationale instelling, en de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.)



## Onderafdeling 3 - verlof om dwingende redenen

### Artikel 29

Het personeelslid heeft recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen.

Het personeelslid behoudt geen recht op salaris tijdens het verlof om dwingende redenen.

Onder dwingende reden wordt verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van het personeelslid vereist en dit voor zover het uitoefenen van de functie deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Zijn in het bijzonder een dwingende reden:

1. ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:
  - a) een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals:
    - de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met hem (haar) samenwoont;
    - de ascendent, de descendent evenals adoptie- of pleegkind, de tante of de oom van de werknemer, 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 de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de werknemer.
2. ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, 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.

Het staat de algemeen directeur en het personeelslid vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden.

Het is het personeelslid toegestaan afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen.

De duur van de afwezigheden mag tien werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden. Deze verlofdagen zijn inbegrepen in de twintig dagen onbetaald gunstverlof per kalenderjaar.

Voor een deeltijds tewerkgesteld personeelslid wordt de duur van het verlof om dwingende redenen herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties

Een personeelslid dat om een dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden het bestuur vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij het bestuur zo spoedig mogelijk verwittigen.

Een personeelslid moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de algemeen directeur moet het personeelslid de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

## Onderafdeling 4 - verlof wegens overmacht en tijdelijke werkloosheid

### Artikel 30

Indien een statutair personeelslid zijn functie niet kan uitoefenen wegens overmacht als vermeld in artikel 1 §2, derde lid, stelt de aanstellende overheid dit personeelslid in tijdelijke afwezigheid.

Bij de toepassing van het eerste lid geldt dat als een contractueel personeelslid met toestemming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in tijdelijke werkloosheid kan worden geplaatst, het statutair personeelslid op grond van dezelfde motieven in tijdelijke afwezigheid wegens overmacht kan worden gesteld.

Het statutair personeelslid dat in tijdelijke afwezigheid is gesteld als vermeld in het eerste lid, behoudt zijn aanspraken op de verhogingen als vermeld in artikel 25, eerste lid, 2°. Het geniet een wachtgeld dat gelijk is aan 80% van het laatste activiteitssalaris, en berekend wordt volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het statutair personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.)



## Onderafdeling 5 - zorgverlof

### Artikel 31

Zowel statutaire als contractuele personeelsleden kunnen gebruik maken van het Vlaams zorgkrediet om volgende redenen:

- om voor iemand te zorgen
- om een opleiding te volgen

Meer informatie over dit verlofstelsel is terug te vinden via:

<https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet>

## Onderafdeling 6 - thematische verloven in het kader van loopbaanonderbreking

### Artikel 32

Zowel statutaire als contractuele personeelsleden kunnen gebruik maken van het thematisch verlof om volgende redenen:

- ouderschapsverlof
- verlof voor medische bijstand
- palliatief verlof
- verlof voor mantelzorg.

Meer informatie over deze verloven is terug te vinden via volgende link:

<https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-alle-sectoren>

