

Uittreksel uit de notulen van het college van burgemeester en schepenen
van 27 augustus 2025

Aanwezig

Jan Seynhaeve, burgemeester
Kevin Defieuw, Geert Breughe, Mathieu Desmet, Lobke Maes, Stijn Tant, Bas Surmont,
Marie De Clerck, schepenen
Kurt Parmentier, algemeen directeur

Wijzigingen rechtspositieregeling gemeentepersoneel op het vlak van verloven en afwezigheden

Feiten, context en argumentatie

Er is nood aan aanpassingen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel omwille van aangepaste dwingende hogere regelgeving. Concreet betreft het aanpassingen op het vlak van:

- Adoptieverlof
- Pleegouderverlof
- Pleegzorgverlof
- Omstandigheidsverlof
- Verlof om dwingende redenen
- Mantelzorgverlof.

1. Invoering/aanpassing van de regels inzake adoptieverlof, pleegouderverlof en pleegzorgverlof

1.1 Adoptieverlof en pleegouderverlof

In artikel 250 van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is voorzien in opvangverlof met het oog op adoptie of pleegvoogdij. Er wordt voorgesteld om de regeling bij te sturen conform de huidige bepalingen van de hogere regelgeving. Concreet betreft het volgende aanpassingen:

- Herbenoeming van het opvangverlof met het oog op adoptie of pleegvoogdij, voorzien in artikel 250 van de rechtspositieregeling, in adoptieverlof of pleegouderverlof en deze verloven opnemen in verschillende artikelen. In casu wordt voorgesteld om de regeling van adoptieverlof op te nemen in artikel 250 van de rechtspositieregeling en de regeling van pleegouderverlof in artikel 250bis van de rechtspositieregeling.
- Inhoudelijke aanpassingen van de regelingen als volgt:

a) Met betrekking tot het adoptieverlof:

- Het adoptieverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dit verlof wordt bijkomend verhoogd met:
 - § Vier weken vanaf 1 januari 2025;
 - § Vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

- De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van de volgende voorwaarden voldoet:
 - 1° Het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
 - 2° Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
 - 3° Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.
- De maximumduur van het adoptieverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.
- Tijdens het adoptieverlof behoudt het statutair personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris. Het contractueel personeelslid ontvangt de eerste 3 dagen het normaal loon, nadien ontvangt het contractueel personeelslid een uitkering van het ziekenfonds ten bedrage van 82% van het begrensd brutoloon.
- Het verlof vangt aan binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.
- In het kader van een interlandelijke adoptie kan het adoptieverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

b) Met betrekking tot het pleegouderverlof:

- Welk soort verlof?

Het pleegouderverlof, niet te verwarren met het pleegzorgverlof, opgenomen in onderstaand punt 4.2, is het verlof dat toegekend wordt in het kader van langdurige pleegzorg, met het oog op het opbouwen van een band tussen pleegouder en -kind. Langdurige pleegzorg is de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

De regeling van het pleegouderverlof is grotendeels gelijklopend met die van adoptieverlof op het vlak van de duur van het adoptieverlof. Er is evenwel een verschil op het vlak van de aanvangsdatum en op het vlak van de bezoldigingsregeling:

- Aanvangsdatum: binnen 12 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister/vreemdelingenregister (<-> adoptieverlof: binnen de 2 maanden na inschrijving kind).
- Bezoldigingsregeling:
 - § Statutairen: eerste 3 dagen normaal loon, erna 82% van het salaris, begrensd op 26 230 euro tegen 100%;
 - § Contractuelen: eerste 3 dagen normaal loon, nadien uitkering ziekenfonds (82% begrensd brutoloon).

1.2 Pleegzorgverlof

Dit verlof is een recht, maar is nog niet ingeschreven in de rechtspositieregeling.

- Welk soort verlof?

Het pleegzorgverlof is het verlof voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit pleegzorg (waarbij de

tussenkoms van het personeelslid vereist is, maar verhinderd wordt door de tewerkstelling), met name voor:

- Het bijwonen van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
- Contacten met natuurlijke ouders of andere personen die belangrijk zijn voor het pleegkind of de pleeggast;
- Contacten met de dienst voor pleegzorg;
- Andere situaties: enkel mogelijk mits attest van de bevoegde plaatsingsdienst en niet afgedekt door het bovenvermelde verlof om dwingende reden (bv. bij ziekte, ongeval, hospitalisatie pleegkind - geen pleegzorgverlof mogelijk, want dan is verlof om dwingende reden mogelijk).
- Het personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Dit is een contingent per kalenderjaar en per gezin, m.a.w. te verdelen onder de pleegouders.
- 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.
- Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris, begrensd op 26 230 euro tegen 100%.
- Het contractueel personeelslid heeft recht op een uitkering van de RVA (82% begrensd brutoloon).

2. Op het vlak van omstandigheidsverlof

- Wijziging van het aantal dagen omstandigheidsverlof in het geval van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk in de eerste graad afstamt van de werknemer: 20 in plaats van 10 werkdagen;
- Wijziging van het aantal dagen omstandigheidsverlof in het geval van overlijden 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 in plaats van 4 werkdagen;
- Inschrijven van het omstandigheidsverlof omwille van overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden;
- Inschrijven van de verwantschap omwille van langdurige pleegzorg voor de verschillende vormen van omstandigheidsverlof;
- Inschrijven van omstandigheidsverlof omwille van zwangerschapsverlies.

Deze wijzigingen betreffen de uitvoering van dwingende hogere regelgeving, waar het bestuur geen beslissingsmarge heeft.

3. Invoering van een onbezoldigd verlof wegens dwingende redenen

Er wordt voorgesteld om het verlof wegens dwingende redenen in te schrijven in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Dit betreft het recht voor een personeelslid om onbezoldigd van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen conform artikel 30bis, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden.

Het contractueel tewerkgesteld personeelslid kan zich al beroepen op artikel 30bis, §1 van voormelde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het verlof wegens dwingende redenen voor het statutair personeel is opgenomen in artikel 66/1 van het rechtspositiebesluit van de Vlaamse regering van 20 januari 2023.

Het recht op verlof wegens dwingende redenen is rechtstreeks afdwingbaar en uitvoerbaar.

Dit verlof houdt in dat een personeelslid maximum 10 arbeidsdagen per kalenderjaar onbezoldigd afwezig mag zijn, pro rata om te rekenen in het geval van deeltijdse tewerkstelling, dit om een dwingende reden. Een dwingende reden is elke onvoorzienbare, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist, en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Worden als dwingende reden beschouwd:

- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die met het personeelslid samenwoont of bloed- of aanverwant in eerste graad die niet onder hetzelfde dak woont (bv. ouder, schoonouder, kind(eren),...);
- Schade aan de woning van de werknemer door een brand of een natuurramp;
- Het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding;
- Elke andere gebeurtenis die de werkgever en werknemer in onderling akkoord beschouwen als een dwingende reden.

Het personeelslid heeft het recht om, binnen het verlofcontingent van het verlof wegens dwingende redenen, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar met het oog op 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 (conform artikel 30bis, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Hierbij wordt verstaan onder:

- Gezinslid: elke persoon die samenwoont met het personeelslid;
- Familielid: de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont (art. 1475 e.v. van het oud burgerlijk wetboek), alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van het personeelslid (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.

De regeling van het zorgverlof is gekaderd binnen het verlof wegens dwingende redenen. De opgenomen dagen zorgverlof moeten worden aangerekend op het verlof wegens dwingende redenen. Dit betekent dat het verlofkrediet wegens dwingende redenen (tien dagen/kalenderjaar) wordt verminderd met de tijdens dat kalenderjaar opgenomen dagen zorgverlof.

Als het personeelslid onbezoldigd verlof opneemt om dwingende reden of in het kader van zorgverlof, worden de losse dagen onbetaald verlof als gunst in het betrokken kalenderjaar met een gelijk aantal dagen verminderd. Indien de losse dagen onbetaald verlof als gunst van dat betrokken kalenderjaar reeds opgebruikt zijn, dan wordt het verlof om dwingende redenen, dat niet meer verrekend kan worden met onbetaald, verlof verrekend met losse dagen onbetaald verlof van het daaropvolgende kalenderjaar.

4. Invoering van een mantelzorgverlof onder de federale thematische verloven

In artikel 279 van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn volgende federale thematische verloven opgenomen:

- 1° Ouderschapsverlof;
- 2° Verlof voor medische bijstand;

3° Palliatief verlof.

Er is ook het mantelzorgverlof. Dit is een recht voor het personeelslid. Er wordt voorgesteld om het mantelzorgverlof in te schrijven in de rechtspositieregeling.

- Voltijdse en deeltijdse personeelsleden hebben het recht hun beroepsloopbaan **volledig** te onderbreken voor een periode van drie maanden per zorgbehoevende om mantelzorgen te verstrekken aan deze persoon. Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan en dient opgenomen te worden per maand of een veelvoud ervan.
- Voltijdse personeelsleden kunnen hun beroepsloopbaan met zes maanden per zorgbehoevende **gedeeltelijk** (met de helft of met een vijfde) onderbreken om mantelzorgen te verstrekken. Het recht op deeltijdse onderbreking bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan en dient opgenomen te worden per twee maanden of een veelvoud ervan.

Vorige beslissingen

- Beslissing van de gemeenteraad van 29 december 2008 en wijzigingen: goedkeuring rechtspositieregeling gemeentepersoneel.

Beslissing

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1

De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel wordt als volgt gewijzigd:

1) Vervanging van artikel 250 van de rechtspositieregeling door het volgend artikel 250:

Art. 250. §1. Het personeelslid krijgt op zijn verzoek adoptieverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie.

§2. Het adoptieverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dit verlof wordt bijkomend verhoogd met:

- Vier weken vanaf 1 januari 2025;
- Vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren. De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1° Het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;

2° Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

3° Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

§3. Het verlof begint binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het adoptieverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

Tijdens het adoptieverlof behoudt het statutair personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris. Het contractueel personeelslid ontvangt de eerste 3 dagen het

normaal loon, nadien ontvangt het contractueel personeelslid een uitkering van het ziekenfonds ten bedrage van 82% van het begremsd brutoloon.

2) Invoering van artikel 250bis met betrekking tot pleegouderverlof:

Art. 250bis.

§1. In deze paragraaf wordt verstaan onder langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

In geval van langdurige pleegzorg heeft het personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in artikel 2, 12° van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

§2. Het pleegouderverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dit verlof wordt bijkomend verhoogd met:

- Vier weken vanaf 1 januari 2025;
- Vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beiden zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

1° Het kind heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;

2° Het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

3° Het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

§3. Het verlof begint binnen twaalf maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

§4. Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris. Het contractueel personeelslid heeft vanaf de vierde dag recht op een uitkering van het ziekenfonds.

3) Invoering van artikel 250ter met betrekking tot het pleegzorgverlof:

Art. 250ter.

§1. Het personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Dit is een contingent per kalenderjaar en per gezin, m.a.w. te verdelen onder de pleegouders.

§2. Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid 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.

§3. Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris, begrensd op 26 230 euro tegen 100%. Het contractueel personeelslid heeft recht op een uitkering van de RVA (82% begrensd brutoloon).

4) Wijziging van artikel 273 inzake het omstandigheidsverlof als volgt:

Art. 273. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

1° 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	4 werkdagen
--	-------------

afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:	
2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk in de eerste graad afstamt van de werknemer:	10 werkdagen -> 20 werkdagen
3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner: -> 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:	4 werkdagen -> 10 werkdagen: - Eerste 3 dagen opnemen tijdens de periode vanaf de dag van overlijden t.e.m. dag van de begrafenis 7 resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op dag van overlijden
3°/1 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	4 werkdagen
3°/2 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden:	4 werkdagen
3°/3 overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden:	1 werkdag
4° huwelijk van een kind of van een pleegkind (i.k.v. langdurige pleegzorg) van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner:	2 werkdagen
5° 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
6° 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
7° huwelijk van een bloed- of aanverwant: a) in de eerste graad, die geen kind is; b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	de dag van het huwelijk
7°/1 huwelijk van een: a) pleegouder van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner; b) bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad van de pleegouder of het pleegkind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	de dag van het huwelijk
8° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind of van een pleegkind (in het kader van langdurige pleegzorg) van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid:	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
9° plechtige communie van een kind of van een pleegkind (in het kader van langdurige pleegzorg) van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner;	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of

deelneming van een kind of van een pleegkind (in het kader van langdurige pleegzorg) van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind of van een pleegkind (in het kader van langdurige pleegzorg) van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:	inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
10° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één dag
11° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd
12° zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was (mits afleggen verklaring op eer):	2 werkdagen
13° zwangerschapsverlies van de echtgenote of samenwonende partner van het personeelslid (mits afleggen verklaring op eer):	2 werkdagen

Het omstandigheidsverlof wordt aangevraagd bij de algemeen directeur indien mogelijk vooraf. Indien het personeelslid het niet vooraf kan aanvragen, doet hij dit zo vlug mogelijk. Hij zorgt voor de nodige stavingsmiddelen.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor het personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend als volgt:

- Statutair personeelslid:
 - Geboorte vanaf 1 januari 2023:
 - § Eerste 10 dagen: volledig loon
 - § 10 resterende dagen: 82% brutosalaris (brutosalaris begrensd op 26 230 euro tegen 100%).
- Contractueel personeelslid: volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

5) Invoering van een 'Afdeling IV. Verlof wegens dwingende redenen' met een artikel 277octies onder 'Titel VIII. Verloven en Afwezigheden, Hoofdstuk X. Onbetaald verlof' als volgt:

Afdeling IV. Verlof wegens dwingende redenen

Art. 277octies.

Het personeelslid heeft het recht 10 dagen onbezoldigd van het werk afwezig te zijn wegens dwingende redenen (conform artikel 30bis, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden).

Onder 'dwingende reden' wordt verstaan elke onvoorzienbare, 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.

Worden bijvoorbeeld als dwingende reden beschouwd:

- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die met het personeelslid samenwoont;

- Schade aan de woning van het personeelslid door een brand of een natuurramp;
- Het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding;
- Elke andere gebeurtenis die het bestuur en het personeelslid in onderling akkoord beschouwen als een dwingende reden.

Het personeelslid heeft het recht om, binnen het verlofcontingent van het verlof wegens dwingende redenen, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar met het oog op 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 (conform artikel 30bis, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Hierbij wordt verstaan onder:

- Gezinslid: elke persoon die samenwoont met het personeelslid;
- Familielid: de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont (art. 1475 e.v. van het oud burgerlijk wetboek), alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van het personeelslid (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.

De regeling van het zorgverlof is gekaderd binnen het verlof wegens dwingende redenen. De opgenomen dagen zorgverlof moeten worden aangerekend op het verlof wegens dwingende redenen.

Als het personeelslid onbezoldigd verlof opneemt om dwingende reden of in het kader van zorgverlof, worden de losse dagen onbetaald verlof als gunst in het betrokken kalenderjaar met een gelijk aantal dagen verminderd. Indien de losse dagen onbetaald verlof als gunst van dat betrokken kalenderjaar reeds opgebruikt zijn, dan wordt het verlof om dwingende redenen dat niet meer verrekend kan worden met onbetaald verlof verrekend met losse dagen onbetaald verlof van het daaropvolgende kalenderjaar.

6) Invoering van het mantelzorgverlof onder artikel 279 van de rechtspositieregeling inzake de federale thematische verlopen van loopbaanonderbreking en dit als volgt:

Artikel 279. De federale thematische verlopen van loopbaanonderbreking

§1. Met toepassing van artikel 99 tot en met artikel 107bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen zijn de federale thematische verlopen van loopbaanonderbreking van toepassing op het personeel.

Het gaat meer bepaald om:

1° ~~ouderschapsverlof, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, BS 7 november 1997,~~

2° **verlof voor** medische bijstand, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in 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, ~~BS 8 september 1998,~~

3° ~~palliatief verlof, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, BS 12 januari 1991;~~

4° **mantelzorgverlof.**

§4, lid 2:

Voor verlof voor medische bijstand of mantelzorgverlof gebeurt de aanvraag minstens zeven kalenderdagen voor de ingangsdatum van de schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties, tenzij de algemeen directeur of, in geval van aanvraag door de algemeen directeur, het college van burgemeester en schepenen, een kortere termijn aanvaardt.

Artikel 2

Bovenvermelde wijzigingen worden ter kennis gebracht aan de vakorganisaties.

Namens het college van burgemeester en schepenen,

burgemeester,
Jan Seynhave

algemeen directeur,
Kurt Parmentier

[SIG01]

[SIG02]