

Uittreksel uit de notulen van het Vast Bureau

Zitting van 30 november 2021.

Aanwezig: Francis Benoit, Voorzitter van het Vast Bureau
Willem Vanwynsberghe, Johan Bossuyt, Annelies Vandenbussche,
Jan Deprez, Leden Vast Bureau
Bram Deloof, Voorzitter van het Bijzonder Comité voor de Sociale
Dienst
Els Persyn, Algemeen Directeur

Verontschuldigd:

Voorwerp **Personeel - wijzigen rechtspositieregeling voor het
personeel DLB 186§2 - goedkeuring**

Bevoegdheid en juridische grond

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 - afdeling 3. De rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en latere wijzigingen.

De lokale rechtspositieregeling, vastgesteld bij beslissing van de gemeenteraad van 22 december 2008 en latere wijzigingen.

Art 186 § 1 zegt dat de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van rechtswege van toepassing is op het personeelslid van het OCMW dat de gemeente bedient en dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente.

De OCMW-raad van 16 september 2011 (en volgende) stelde de rechtspositieregelingen vast voor het OCMW-personeel van categorie 2 en 3, dit zijn de personeelsleden vermeld in artikel 186 § 2 van het DLB.

Het vast bureau is voortaan bevoegd voor de rechtspositieregeling ingevolge de delegatiebeslissing van de OCMW-raad van 25 april 2019.

Feiten, context en argumentatie

Aan de rechtspositieregeling dringen zich een aantal wijzigingen op. De voorgestelde wijzigingen moeten worden aangebracht zowel in de RPR van het gemeentepersoneel als in de beide specifieke RPR's van het OCMW.

1. Omstandigheidsverlof/dienstvrijstelling

Naar aanleiding van gewijzigde wetgeving die reeds van toepassing is op het contractueel personeel (geboorteverlof, rouwverlof) moeten er wijzigingen worden aangebracht aan de rechtspositieregeling. De Vlaamse regering werkt momenteel een gelijkaardige

regeling uit voor het statutair personeel maar dat mag pas ten vroegste tegen eind 2021 verwacht worden. Het Agentschap Binnenlands Bestuur stelt voor om in de tussentijd alles wat nog niet geregeld is voor het statutair personeel op te vangen door een regeling in te schrijven bij 'dienstvrijstellingen'.

a) Geboorteverlof:

Tot op heden staat in de RPR opgenomen dat personeelsleden recht hebben op 10 dagen geboorteverlof. De Programmawet van 20/12/2020 bracht wijzigingen aan deze regeling voor contractuelen. Het BVR van 24/9/2021 deed dit voor de statutairen.

Daartoe moet artikel 268, 2° dat handelt over omstandigheidsverlof worden gewijzigd.

b) Rouwverlof:

De Wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof brengt wijzigingen aan in de toekenning van omstandigheidsverlof, zoals tot op heden bepaald in artikel 268 van de RPR.

Die wet is enkel van toepassing op het contractueel personeel. Om dit te regelen voor het statutair personeel kan in afwachting van de wijziging van het BVR RPR dit ondertussen ondervangen worden door artikel 331 bis op te nemen in de lokale RPR en in artikel 268 een verwijzing naar artikel 331 bis op te nemen voor het statutair personeel: *'De algemeen directeur kan dienstvrijstellingen toestaan die niet opgenomen zijn in dit hoofdstuk.'*

Een aantal bepalingen in artikel 268 die te maken hebben met overlijdens moeten worden gewijzigd en/of toegevoegd.

c) Plechtige communie:

Om het voor zowel de statutaire als voor de contractuele personeelsleden mogelijk te maken om de dag omstandigheidsverlof naar aanleiding van een vormsel (of gelijkgesteld) te nemen vóór de gelegenheid moet artikel 268, 9° aangepast worden. De bepaling over de eerste communie wordt geschrapt want deze is niet opgenomen in het Besluit Rechtspositieregeling.

2. Opvangverlof – pleegzorgverlof - pleegouderverlof

Het BVR houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de OCMW's en de provincies (12/03/2021) :

- brengt wijzigingen aan aan het opvangverlof;
- voert pleegzorgverlof in;
- voert pleegouderverlof in.

Verwijzingen

Geboorteverlof:

- De Programmawet van 20/12/2020.
- Het Besluit van de Vlaamse Regering van 24/9/2021.

De Wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof.

Opvangverlof: BVR houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de OCMW's en de provincies (12/03/2021):

- Opvangverlof: Wijzigingen ten aanzien van het vorig artikel 183 BVR RPR G.
- Pleegzorgverlof: Is nieuw en voert art. 183/1 in in BVR RPR G en wijzigt art. 140 BVR RPR O.
- Pleegouderverlof: Voert art. 183/2 in in BVR RPR G en wijzigt art. 140 BVR RPR O.

Pleegzorgverlof: art. 30quater Wet Arbeidsovereenkomsten + KB 27 oktober 2008.

Pleegouderverlof: artikel 30sexies Wet Arbeidsovereenkomsten.

Adviezen en visum

Het advies van het MAT van 30 november 2021.

Het protocol van het Bijzonder Onderhandelingscomité van 25 november 2021.

Besluit

Artikel 1

Artikel 248 in de RPR van de personeelsleden artikel 186 § 2, 1°&2° DLB/artikel 247 van de RPR van de personeelsleden artikel 186 §2, 3° DLB wordt als volgt gewijzigd:

1° (ongewijzigd): huwelijk van een 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

2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer:

- Met ingang van 1 januari 2021: 15 werkdagen
- Met ingang van 1 januari 2023: 20 werkdagen.

3° overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 4 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

4° (ongewijzigd) huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner: 2 werkdagen

5° overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont: 2 dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

6° overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont: dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

7° (ongewijzigd) huwelijk van een bloed- of aanverwant:

- in de eerste graad die geen kind is;
- in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:

de dag van het huwelijk

8° (ongewijzigd) priesterwijding, diakenwijding 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.

9° ~~eerste communie~~, plechtige communie van een kind van de werknemer of van een samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of de huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de werkdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt.

10° (ongewijzigd) gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige: de nodige tijd, maximaal één dag

11° (ongewijzigd) deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd.

12° overlijden van een pleegkind van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden^{**}: 10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

13° overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden^{***}: dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

14° overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden^{**}: 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken mits akkoord van de werkgever.

*** Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de drie gemeenschappen.*

**** Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.*

Voor zolang er geen Besluit van de Vlaamse Regering is die de bepalingen inzake het rouwverlof regelt voor de statutaire personeelsleden, wordt er voor de statutaire personeelsleden verwezen naar artikel 331bis van huidige rechtspositieregeling. Het omstandigheidsverlof is een recht, maar het personeelslid is niet verplicht deze verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen.

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 contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend 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.

Wanneer het omstandigheidsverlof uit meerdere dagen bestaat, kan het op verzoek van het personeelslid worden gesplitst in meerdere periodes.

Artikel 2

Volgend artikel wordt ingevoerd in het hoofdstuk van dienstvrijstellingen:

Artikel 307bis

De algemeen directeur kan dienstvrijstellingen toestaan die niet opgenomen zijn in dit hoofdstuk.

Artikel 3

Artikel 306bis van de RPR van de personeelsleden artikel 186 §2, 3° DLB wordt als volgt ingevoerd in het hoofdstuk van de dienstvrijstellingen:

Artikel 306bis

De algemeen directeur kan dienstvrijstellingen toestaan die niet opgenomen zijn in dit hoofdstuk.

Artikel 4

Artikelen 225 tot en met 227 in de RPR van de personeelsleden artikel 186 § 2, 1°&2° DLB worden als volgt gewijzigd:

Afdeling III. Het opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Onderafdeling I: Het opvangverlof

Artikel 225.

§1. Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

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

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

§2. Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris. 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 opvangverlof 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. De raad kan bepalen dat het opvangverlof opgenomen moet worden in een aaneengesloten periode."

Onderafdeling II. Het pleegzorgverlof

Artikel 226

Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. 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. Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris.

Onderafdeling III. Het pleegouderverlof

Artikel 227

§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 statutaire 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. Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide 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.

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

Zowel het pleegzorgverlof als het pleegouderverlof worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Artikel 5

Artikelen 224 tot en met 226 van de RPR van de personeelsleden artikel 186 §2, 3° DLB wordt als volgt gewijzigd:

Afdeling III. Het opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Onderafdeling I: Het opvangverlof

Artikel 224.

§1. Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

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

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

§2. Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris. 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 opvangverlof 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. De raad kan bepalen dat het opvangverlof opgenomen moet worden in een aaneengesloten periode.”

Onderafdeling II. Het pleegzorgverlof

Artikel 225

Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. 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. Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris.

Onderafdeling III. Het pleegouderverlof

Artikel 226

§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 statutaire 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. Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide 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.

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

Zowel het pleegzorgverlof als het pleegouderverlof worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Artikel 6

Afschrift van huidige beslissing wordt aan de hogere overheid overgemaakt.

Aldus beslist in bovenvermelde zitting.

Algemeen Directeur,
(get.) Els Persyn

Voorzitter van het Vast Bureau,
(get.) Francis Benoit

Voor eensluidend afschrift

Algemeen Directeur

Voorzitter van het Vast Bureau

Els Persyn

Francis Benoit