

UITTREKSEL UIT HET VERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR 31/03/2021

5.2 Wijziging rechtspositieregeling Zorggroep Orion **Beslissing**

Toelichting

Omwille van wijzigingen in wetten en decreten moet de rechtspositieregeling van Zorggroep Orion aangepast worden. Het gaat grotendeels om wijzigingen in de regelgeving die we moeten overnemen.

De wijziging werd op 23 februari 2021 voorgelegd en goedgekeurd op het vakbondsoverleg.

Als bijlage bij dit agendapunt wordt een overzicht van de aanpassingen toegevoegd.

Raadslid Dieter De Quick vraagt of er bij een onwettige afwezigheid een sanctie kan opgelegd worden.

Algemeen directeur, Bart Michielsens, antwoordt dat bij een onwettige afwezigheid steeds het wettelijk kader gevolgd wordt, hier mag niet van afgeweken worden. Wanneer een medewerker onwettig afwezig is volgt er steeds een formele nota en een gesprek, in de ergste situatie kan dit lijden tot ontslag. Het gebeurt zelden dat een medewerker onwettig afwezig is.

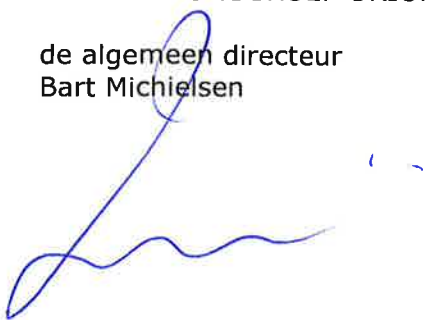
Besluit

De raad van bestuur gaat akkoord met de aanpassingen aan de rechtspositieregeling. Het overzicht met aanpassingen wordt opgenomen in het verslag.

VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT
NAMENS ZORGGROEP ORION

de algemeen directeur
Bart Michielsens

de voorzitter
Luc Op de Beeck



ZORGGROEP ORION

Protocol aangaande:

Wijziging rechtspositieregeling Zorggroep Orion

De onderhandelingen betreffende de wijziging rechtspositieregeling Zorggroep Orion werden afgesloten in de vergadering van het bijzonder onderhandelingscomité op 23 februari 2021.

Op deze vergadering waren aanwezig

Afvaardiging van de Overheid :

Luc Op de Beeck, voorzitter

Afvaardiging van de vakorganisaties :

Vaste afgevaardigden ACV Openbare diensten:

Chris Cabanier, Annemie Hermans en Claudia Cramer

Vaste afgevaardigde ACOD :

Vaste afgevaardigde VSOA :

Techniekers vakorganisaties :

Luc Maes, ACV-OD

Techniekers van de overheid :

Kim Janssen, Klara Vanderhenst, Ine Debaene en Dirk Verhelst

Secretaris

Bart Michielsen

Verontschuldigd :

Ken Zegers, ACOD-Irb

De drie representatieve syndicale organisaties en de afvaardiging van de overheid gaan eenparig akkoord met de voorgestelde wijzigingen aan de rechtspositieregeling Zorggroep Orion, zoals toegevoegd als bijlage bij dit protocol

De secretaris,

De voorzitter,

B. Michiels

L. Op de Beeck

Voor akkoord:

Namens
ACV openbare diensten,

Namens
ACOD,

Namens
VSOA,

L. Maes,

K. Zegers

L. Pijl

Wijziging rechtspositieregeling voorjaar 2021

Art.	Par.	Huidige versie	Nieuwe versie	Commentaar
1		Deze rechtspositieregeling werd opgemaakt in toepassing van artikel 229 van het OCMW-decreet van 19 december 2008.	Deze rechtspositieregeling werd opgemaakt in toepassing van artikel 498 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 .	Decreet lokaal bestuur
2		Deze rechtspositieregeling is van toepassing op de personeelsleden van de publiekrechtelijke vereniging Zorggroep Orion. Deze vereniging werd opgericht door OCMW-Turnhout, conform Titel VIII Hoofdstuk I van het decreet betreffende de organisatie van de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn van 19 december 2008.	Deze rechtspositieregeling is van toepassing op de personeelsleden van de publiekrechtelijke vereniging Zorggroep Orion. Deze vereniging werd opgericht door OCMW-Turnhout, conform Deel 3, Titel 4, Hoofdstuk 2 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 .	Decreet lokaal bestuur
3		11° OCMW-decreet, het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.	-	Opgeheven
20		De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Zij hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het decreet openbaarheid van bestuur van 26 maart 2004.	De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Zij hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van Bestuursdecreet van 7 december 2018 .	Sinds 1 januari 2019 is het nieuwe Bestuursdecreet in werking getreden, dat het vroegere decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur vervangt.
22		Met behoud van de toepassing van andere wettelijke of reglementaire bepalingen moeten kandidaten voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, vermeld in artikel 75 en artikel 94 van het OCMW-decreet, houder zijn van ofwel:	Met behoud van de toepassing van andere wettelijke of reglementaire bepalingen moeten kandidaten voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, vermeld in artikel 183 van het decreet over het lokaal bestuur , houder zijn van ofwel:	Decreet lokaal bestuur
90		Met ingang van 1 januari 2017 geldt het in het eerste lid vermelde maximum van acht jaar niet voor	Met ingang van 1 januari 2017 geldt het in het eerste lid vermelde maximum van acht jaar niet voor volgende	Kinesist slaat wel in artikel 50 (toekenning schaalancienniteit) vermeld als moeilijk te

		volgende moeilijk te werven functies: - coördinator zorg - financieel verantwoordelijke - hoofdverpleegkundige - verpleegkundige	moeilijk te werven functies - coördinator zorg - financieel verantwoordelijke - hoofdverpleegkundige - verpleegkundige - kinesist	werven functie, maar niet bij de geldelijke ancienniteit. Voorstel om in beide artikels dezelfde lijst functies te gebruiken.
99	3	Als het personeelslid onbetaald gunstverlof neemt, zoals bedoeld in artikel 170 1°, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de formule:	Als het personeelslid onwettig afwezig is of onbetaald gunstverlof neemt, zoals bedoeld in artikel 170 1°, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de formule	Onwettige afwezigheid is nu gunstiger dan een dag onbetaald verlof, dat is niet logisch. Is bij Stad/OCMW ook in die zin aangepast.
107				Pro memore. Gaat over de berekening van de eindejaarstoelage. Zal nog aangepast moeten worden naar aanleiding van VIA6. Er is echter nog geen wijziging van het rechtspositiebesluit.
153	§ 2	De verlenging van de postnatale rust kan maar plaatsvinden in de mate dat het personeelslid werkelijk verder heeft gewerkt tijdens de prenatale rustperiode. Met "verder werken" worden gelijkgesteld volgende afwezigheden tijdens de vijf weken – of de zeven weken in geval van geboorte van een meerling – die vallen voor de zevende dag die aan de bevallingsdatum voorafgaan: - het jaarlijks vakantieverlof; - de feestdagen; - het omstandigheidsverlof; - de afwezigheid wegens ziekte met uitsluiting van ziekte die te wijten is aan de zwangerschap	De verlenging van de postnatale rust kan maar plaatsvinden in de mate dat het personeelslid werkelijk verder heeft gewerkt tijdens de prenatale rustperiode. Met "verder werken" worden gelijkgesteld volgende afwezigheden tijdens de vijf weken – of de zeven weken in geval van geboorte van een meerling – die vallen voor de zevende dag die aan de bevallingsdatum voorafgaan: - het jaarlijks vakantieverlof; - de feestdagen; - het omstandigheidsverlof; - de afwezigheid wegens ziekte, - de periode van volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming, - tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.	12 JUNI 2020 - Wet tot wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust.
157		Afdeling 2. Het opvangverlof Het personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof, als een minderjarig kind jonger dan tien jaar in zijn	Afdeling 2: Het adoptieverlof Het personeelslid krijgt op zijn verzoek adoptieverlof , als een minderjarig kind jonger dan tien jaar in zijn gezin wordt	Op 26 september 2018 verscheen in het Belgisch Staatsblad de wet van 6 september

	<p>gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij. Het verzoek wordt gericht aan het hoofd van het personeel.</p> <p>Het opvangverlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naar gelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of al bereikt heeft. Voor het bepalen van de maximumduur van het opvangverlof wordt de leeftijd van het kind op het tijdstip van de aanvang van het verlof in aanmerking genomen.</p> <p>De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld, als het opgenomen kind een handicap heeft.</p> <p>Het opvangverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Het personeelslid is echter niet verplicht om het maximaal aantal weken opvangverlof uit te oefenen waarop hij recht heeft. Indien hij er voor kiest om slechts een gedeelte van het opvangverlof op te nemen, dan moet dit verlof ten minste een week of een veelvoud van een week bedragen.</p> <p>Als slechts één van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.</p>	<p>opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij. Het verzoek wordt gericht aan het hoofd van het personeel.</p> <p>Het adoptieverlof bedraagt maximum zes of ten hoogste vier weken naar gelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of al bereikt heeft. Voor het bepalen van de maximumduur van het adoptieverlof wordt de leeftijd van het kind op het tijdstip van de aanvang van het verlof in aanmerking genomen.</p> <p>Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen :</p> <p>1° met één week vanaf 1 januari 2019; 2° met twee weken vanaf 1 januari 2021; 3° met drie weken vanaf 1 januari 2023; 4° met vier weken vanaf 1 januari 2025; 5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.</p> <p>In geval van twee adoptieouders worden de bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld.</p> <p>De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld, als het opgenomen kind een handicap heeft.</p> <p>De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.</p> <p>Het adoptieverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Het personeelslid is echter niet verplicht om het maximaal aantal weken adoptieverlof uit te oefenen waarop hij recht heeft. Indien hij er voor kiest om slechts een gedeelte van het adoptieverlof op te nemen, dan moet dit verlof ten minste een week of een veelvoud van een week bedragen.</p>	<p>2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof. Deze wet wijzigt de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 op de volgende punten: De regels inzake adoptieverlof worden als volgt versimpeld/uitgebreid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het huidige verschil tussen kinderen jonger of ouder dan 3 jaar verdwijnt. Hierdoor heeft een werknemer die een minderjarig kind adopteert sowieso recht op 6 weken adoptieverlof; - sinds 1 januari 2019 werd het recht op adoptieverlof stelselmatig opgetrokken. Vanaf 1 januari 2027 zal een personeelslid hierdoor recht hebben op maximaal 11 weken adoptieverlof (tegen 2027 zal er een adoptieverlof van 17 weken zijn, waarvan twee keer 6 weken op te nemen door beide adoptieouders afzonderlijk en dan nog 5 weken die onderling te verdelen zijn); - er worden twee bijkomende weken adoptieverlof toegekend indien een werknemer zelfdierlijk meerdere kinderen adopteert. <p>Met de inwerkingtreding van de koninklijke besluiten van 1 maart 2019 hebben contractuele medewerkers voortaan op basis van de arbeidsovereenkomstenwet recht op zowel adoptie- als pleegouderverlof van 7 weken (vanaf 1 januari 2019), die geleidelijk opgetrokken wordt tot 11 weken (in 2027). De eerste drie dagen van het adoptie- en pleegouderverlof zijn ten laste van de werkgever en de overige weken worden gedekt door een ziekte-uitkering ten laste van de mutualiteit. Door de invoering van deze</p>
--	---	--	--

		<p>Als slechts één van de samenwonende partners adopteert, kan alleen die persoon het verlof genieten.</p>	<p>wettelijke regeling kunnen contractuele medewerkers niet langer gebruik maken van het opvangverlof voorzien in artikel 204 en 205 van de rechtspositieregeling</p>	
158		<p>Het opvangverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het personeelslid heeft gedurende zijn afwezigheid recht op salaris.</p>	<p>Tijdens de eerste drie kalenderdagen van het adoptieverlof heeft het personeelslid recht op het behoud van zijn normaal loon ten laste van de werkgever. Tijdens de rest van het adoptieverlof geniet het personeelslid een uitkering die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.</p> <p>Het adoptieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het personeelslid heeft gedurende zijn afwezigheid recht op salaris.</p>	
		<p>Nieuwe afdeling na opvangverlof</p>	<p>Het pleegouderverlof</p>	<p>Wet van 6 september 2018 tot invoering van het pleegouderverlof</p>
159	§ 1		<p>Het personeelslid dat officieel is aangesteld als pleegouder en die naar aanleiding van een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, met het oog op de zorg voor dit kind. Indien het personeelslid ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken pleegouderverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.</p> <p>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</p>	

			bevoegde pleegzorgdienst.	
159	§ 2		<p>Het personeelslid dat een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt in het kader van een langdurige plaatsing, heeft recht op een individueel krediet van maximum zes weken pleegouderverlof.</p> <p>Het individueel krediet van zes weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 procent of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat tenminste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.</p> <p>Het individueel krediet kan met twee weken worden verlengd in geval van gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg. Deze twee extra weken worden evenwel niet verdubbeld wanneer er sprake is van een gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen waarvan één of meerdere getroffen zijn door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid die beantwoordt aan de hiervoor vermelde criteria.</p> <p>Het pleegouderverlof van maximum zes weken per pleegouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. met één week vanaf 1 januari 2019; 2. met twee weken vanaf 1 januari 2021; 3. met drie weken vanaf 1 januari 2023; 	

			<ol style="list-style-type: none"> 4. met vier weken vanaf 1 januari 2025; 5. met vijf weken vanaf 1 januari 2027. <p>De betrokken bijkomende weken zullen telkens slechts van toepassing zijn wanneer er cumulatief is voldaan aan twee voorwaarden. Er moet vooreerst sprake zijn van een aanvraag die het personeelslid ten vroegste vanaf de bedoelde datum (1 januari 2019, 1 januari 2023, 1 januari 2025 en 1 januari 2027) indient bij de werkgever. Daarnaast zal het aangevraagde pleegouderverlof ten vroegste een aanvang kunnen nemen vanaf diezelfde datum.</p> <p>In geval het pleeggezin uit twee personen bestaat die beiden als pleegouder van het kind zijn aangesteld, moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.</p> <p>Het personeelslid dat de bijkomende weken wenst op te nemen, dient uiterlijk op het ogenblik waarop het pleegouderverlof ingaat aan het hoofd van het personeel een verklaring op eer te bezorgen die, al naargelang het geval, de verdeling van deze weken tussen de twee pleegouders of de toewijzing van deze week of weken aan de enige pleegouder die van dit recht gebruik maakt, vastlegt.</p> <p>Ook het bijkomend krediet wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat tenminste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.</p>	
159	§ 3		Om het recht op pleegouderverlof te kunnen	

				uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twaalf maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.		
159	§ 4			Tijdens de eerste drie kalenderdagen van het pleegouderverlof heeft het personeelslid recht op het behoud van zijn normaal loon ten laste van de werkgever. Tijdens de rest van het pleegouderverlof geniet het personeelslid een uitkering die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Het pleegouderverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.		
159	§ 5			Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op pleegouderverlof dient het hoofd van het personeel ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. Deze termijn kan in onderling overleg worden ingekort. Het personeelslid dient, uiterlijk op het ogenblik waarop het pleegouderverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verspreken ter staving van de gebeurtenis die het recht op pleegouderverlof doet ontstaan.		
158		2 ^e bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het	10 werkdagen te nemen binnen een periode van vier maanden na de geboorte.	2 ^e bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid;	15 werkdagen te nemen binnen een periode van vier maanden na de geboorte.	Deze uitbreiding van het geboorteverlof is opgenomen in een voorontwerp van programmawet dat goedgekeurd werd door de ministersraad op 20 november 2020.

		personeelslid			
285	§ 1	Het personeelslid heeft recht op: <ul style="list-style-type: none"> - volledige loopbaanonderbreking van een voltijdse of deeltijdse betrekking - maximum twaalf maanden per patiënt - periodes van minimum één tot maximum drie maanden, al dan niet aaneensluitend (tot maximum twaalf maanden) - vermindering van voltijdse prestaties met 1/5e of de helft of vermindering van minimum een 3/4 job tot een halftijdse betrekking (19 uur); - maximum 24 maanden per patiënt - periodes van minimum één tot maximum drie maanden, al dan niet aaneensluitend (tot maximum 24 maanden) - De maximumduur van 12 en 24 maanden wordt verdubbeld tot 24 en 48 maanden indien: <ul style="list-style-type: none"> - het gaat om de zware ziekte van een kind dat maximum 16 jaar oud is - het personeelslid uitsluitend of hoofdzakelijk de last draagt voor het kind - het personeelslid alleenstaand is en uitsluitend en effectief samenwoont met 1 of meerdere kinderen (de samenstelling van het gezin moet bewezen worden met een attest afgeleverd door de gemeentelijke overheid) 	Het personeelslid heeft recht op: <ul style="list-style-type: none"> - volledige loopbaanonderbreking van een voltijdse of deeltijdse betrekking - maximum twaalf maanden per patiënt - periodes van minimum één tot maximum drie maanden, al dan niet aaneensluitend (tot maximum twaalf maanden). Nits akkoord van het hoofd van het personeel kan het voltijds verlof voor medische bijstand per week worden opgenomen. Vier weken schorsing staat hierbij gelijk aan één maand schorsing. - vermindering van voltijdse prestaties met 1/5e of de helft of vermindering van minimum een 3/4 job tot een halftijdse betrekking (19 uur); - maximum 24 maanden per patiënt - periodes van minimum één tot maximum drie maanden, al dan niet aaneensluitend (tot maximum 24 maanden) - De maximumduur van 12 en 24 maanden wordt verdubbeld tot 24 en 48 maanden indien: <ul style="list-style-type: none"> - het gaat om de zware ziekte van een kind dat maximum 16 jaar oud is - het personeelslid uitsluitend of hoofdzakelijk de last draagt voor het kind - het personeelslid alleenstaand is en uitsluitend en effectief samenwoont met 1 of meerdere kinderen (de samenstelling van het gezin moet bewezen worden met een attest afgeleverd door de gemeentelijke overheid) 	Loopbaanonderbreking – medische bijstand De federale overheid heeft een aantal wijzigingen van de herstelwet gedaan die invloed hebben op de thematische loopbaanonderbrekingen: ouderschapsverlof, verlof medische bijstand en palliatief verlof (wet van 2/9/2018 tot wijziging van de herstelwet van 22/1/1985, BS 26/9/18). Ondertussen werd ook het uitvoeringsbesluit gepubliceerd: het koninklijk besluit van 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende thematische verloven.	
289		Ouderschapsverlof wordt toegestaan: <ul style="list-style-type: none"> - zolang het kind de leeftijd van twaalf jaar niet heeft bereikt, - naar aanleiding van de adoptie van een kind, deel 	Ouderschapsverlof wordt toegestaan: <ul style="list-style-type: none"> - zolang het kind de leeftijd van twaalf jaar niet heeft bereikt, - naar aanleiding van de adoptie van een kind, deel 	Loopbaanonderbreking – ouderschapsverlof 5 MEI 2019 - Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische	

		uilmakend van het gezin (= vanaf het moment dat het kind werd ingeschreven als deel uilmakend van het gezin in het bevolkingsregister) en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.	uilmakend van het gezin (= vanaf het moment dat het kind werd ingeschreven als deel uilmakend van het gezin in het bevolkingsregister) en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt. De leeftijdsgrens van 12 jaar wordt opgetrokken tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 68% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten op pijler I toegekend worden of 9 punten in alle drie de pijlers samen, van de medisch sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijlag.	verloven
190	§ 1	Het personeelslid heeft het recht om: - hetzij gedurende een periode van vier maanden zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen. De periode van vier maanden kan opgesplitst worden in maanden. - hetzij gedurende een periode van acht maanden zijn/haar arbeidsprestaties te verminderen met de helft, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld. De periode kan worden opgesplitst in periodes van twee, vier of zes maanden. - hetzij gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5e als hij voltijds is tewerkgesteld. De periode kan worden opgesplitst in periodes van vijf, tien of vijftien maanden. Bij wijze van overgangsmaatregel kan het personeelslid dat al een deel van het ouderschapsverlof heeft genomen en waarbij de toepassing van de splitsing in periodes van vijf of tien maanden tot gevolg heeft dat hij een deel van het ouderschapsverlof zou verliezen, het restant op een	Het personeelslid heeft het recht om: - hetzij gedurende een periode van vier maanden zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen. De periode van vier maanden kan opgesplitst worden in maanden. Mits akkoord van het hoofd van het personeel kan het voltijds ouderschapsverlof ook opgesplitst worden in weken. Vier weken schorsing staat hierbij gelijk aan één maand schorsing. - hetzij gedurende een periode van acht maanden zijn/haar arbeidsprestaties te verminderen met de helft, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld. De periode kan worden opgesplitst in maanden. - hetzij gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5e als hij voltijds is tewerkgesteld. De periode kan worden opgesplitst in periodes van vijf, tien of vijftien maanden. - het voltijds werkend personeelslid kan mits akkoord van het hoofd van het personeel 1/10e ouderschapsverlof opnemen. Hij kan zijn prestaties verminderen met één dag om de twee weken of met een halve dag per week.	Loopbaanonderbreking - ouderschapsverlof 5 MEI 2019 - Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven

		andere manier opnemen dan in periodes van vijf maanden of een veelvoud ervan. Het personeelslid kan slechts één keer van die afwijking gebruik maken.	Bij wijze van overgangsmaatregel kan het personeelslid dat al een deel van het ouderschapsverlof heeft genomen en waarbij de toepassing van de splitsing in periodes van vijf of tien maanden tot gevolg heeft dat hij een deel van het ouderschapsverlof zou verliezen, het restant op een andere manier opnemen dan in periodes van vijf maanden of een veelvoud ervan. Het personeelslid kan slechts één keer van die afwijking gebruik maken.	
190	§ 3	Bij een wijziging van opnamevorm wordt rekening gehouden met het principe dat één maand schorsing van de arbeidsprestaties gelijk is aan twee maanden halfzijdse verderzetting van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5e.	Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halfzijdse verderzetting van de arbeidsprestaties, aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde en aan tien maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één tiende .	Loopbaanonderbreking - ouderschapsverlof 5 MEI 2019 - Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven
			Afdeling 5 - Het mantelzorgverlof	Nieuwe afdeling onder hoofdstuk VIII Loopbaanonderbreking.
			Personeelsleden die erkend zijn als mantelzorgers - zoals nader bepaald in de Wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorgers - hebben recht op mantelzorgverlof. Per zorgbehoevende persoon kan een voltijds personeelslid gedurende één maand volledig of twee maanden gedeeltelijk - met de helft of met een vijfde - loopbaanonderbreking nemen. Wie deeltijds werkt, kan zijn prestaties enkel volledig opschorten (dus per zorgbehoevende persoon beperkt tot één maand).	Wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers. KB van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet 12 mei 2014
			Het personeelslid dat mantelzorgverlof wil opnemen, vraagt het verlof minstens zeven kalenderdagen op voorhand aan. Hij voegt het bewijs van erkenning als	

			mantelzorger van de geholpen persoon bij de aanvraag.	
--	--	--	--	--

