

Vraag nr. 12
van 26 september 1996
van mevrouw NELLY MAES

Europese richtlijn ouderschapsverlof – Voorbereiding uitvoering

Het akkoord over het ouderschapsverlof dat de sociale partners op 14 december 1995 sloten, werd op 3 juni 1996 door de Europese ministerraad in een Europese richtlijn gegoten (richtlijn 96/34/EG).

De nieuwe richtlijn verplicht de lidstaten deze overeenkomst te vertalen in de nationale wetgeving, en dat uiterlijk tegen 3 juni 1998.

Op welke wijze bereidt de Vlaamse regering de uitvoering van deze richtlijn voor ?

Antwoord

De Europese richtlijn inzake ouderschapsverlof waarnaar de Vlaamse volksvertegenwoordiger verwijst, bevat voor de Vlaamse regering de verplichting om aan haar personeelsleden twee verlofregeelingen toe te staan.

1. Ouderschapsverlof

Voorwaarden van de richtlijn

- het is een recht ;
- het geldt zowel voor mannen als vrouwen ;
- zowel voor statutairen als contractuelen ;
- bij geboorte of adoptie van een kind ;
- om hen in staat te stellen voor hun kind te zorgen ;
- de minimumduur bedraagt drie maanden ;
- de maximumduur loopt tot een door de lidstaat vast te stellen leeftijd van het kind die niet meer dan acht jaar moet bedragen ;
- na afloop van het ouderschapsverlof heeft het personeelslid het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeids-overeenkomst of statuut ;
- met behoud van verworven rechten.

Regeling in het Vlaams Personeelsstatuut (VPS)

- Geboorte

Het personeelslid van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (zowel statutair als

contractueel) kan ouderschapsverlof aanvragen bij de geboorte van een kind (art. XI 21 en XIV 35 VPS). Dit verlof is echter een gunst en geen recht ; het bedraagt maximum drie maanden en het personeelslid behoudt alle rechten (administratieve toestand dienstactiviteit).

De statutaire personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap hebben sedert 1 januari 1995 echter ook de mogelijkheid (recht) om gedurende twaalf weken loopbaanonderbreking te nemen naar aanleiding van de geboorte van hun kind (art. XI 43, §1 VPS). Dit verlof voor loopbaanonderbreking beantwoordt aan de voornoemde voorwaarden van de richtlijn.

De contractuele personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap daarentegen kunnen een verlof voor loopbaanonderbreking van drie maanden aanvragen (gunst), maar hebben hier geen recht op (art. XIV 36 VPS). Om te voldoen aan de richtlijn zal men dus voor de contractuele personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ofwel van de loopbaanonderbreking of van het ouderschapsverlof een recht moeten maken.

- Adoptie

Het personeelslid (zowel statutair als contractueel) heeft recht op opvangverlof wanneer een kind beneden de tien jaar in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij, gedurende maximum zes weken voor een kind jonger dan drie jaar en maximum vier weken voor een kind ouder dan drie jaar. Deze termijnen worden verdubbeld indien het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten (art. XI 18 en XIV 34 VPS).

Overeenkomstig de richtlijn dient de termijn van het opvangverlof echter minimum drie maanden te bedragen.

- Conclusie

Het Vlaams Personeelsstatuut beantwoordt aan de richtlijn voor verlof na een geboorte wat de statutairen betreft, en vraagt een aanpassing wat het recht voor contractuelen betreft. Voor adoptie van een kind moeten de termijnen van het opvangverlof in het

VPS worden aangepast aan die van de richtlijn.

2. Arbeidsverzuim door overmacht

Voorwaarden van de richtlijn

De richtlijn verplicht de lidstaten tot het nemen van de nodige maatregelen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de nationale gebruiken te verzuimen door overmacht in verband met onvoorzienbare gezinsomstandigheden in gevallen van ziekte of ongeval waar de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer is vereist.

Regeling in het Vlaams Personeelsstatuut

Artikel XI 9, §2 VPS bepaalt dat de jaarlijkse 35 werkdagen vakantie worden genomen naar keuze van de ambtenaar doch met inachtneming van de behoeften van de dienst.

In afwijking hiervan hebben de personeelsleden het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, 4 dagen vakantieverlof te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan worden gesteld en mits voorlegging van een medisch attest dat de dwingende afwezigheid van de ambtenaar staat.

Hieruit volgt dat het Vlaams Personeelsstatuut op dit vlak reeds aan de richtlijn voldoet.