

Politie: vraag en antwoord

Nieuws maandag 5 maart 2007

Hoe kan een contractueel personeelslid dat deeltijds werkt, de 10 dagen omstandigheidsverlof voor de geboorte van zijn kind opnemen?

Iedere werknemer heeft recht op een omstandigheidsverlof van 10 dagen naar aanleiding van de geboorte van zijn kind, te nemen binnen de 30 dagen na de bevalling. Het concrete werkrooster van het contractuele personeelslid dat deeltijds werk dient hiervoor te worden nagegaan, waarbij men rekening houdt met het feit dat:

- het omstandigheidsverlof per volledige dag moet worden opgenomen, ongeacht het aantal uren dat het contractueel personeelslid moet presteren overeenkomstig zijn werkregime.
- de dagen omstandigheidsverlof slechts kunnen worden toegekend op de dagen dat het personeelslid zou gewerkt hebben overeenkomstig zijn werkregime.

Werkt het contractueel personeelslid 3 dagen gedurende de 1'ste week en 2 dagen gedurende de 2'de week, dan stemt het opnemen van de 10 dagen overeen met een afwezigheid van 4 weken. Werkt het personeelslid 5 halve dagen per week, dan komt het omstandigheidsverlof neer op een afwezigheidsperiode van 2 weken.

Kan een personeelslid van een uitzonderlijk verlof wegens overmacht genieten tijdens het weekend?

De verloven waarbij men geacht wordt zich in dienstactiviteit te bevinden - waaronder dus ook het uitzonderlijk verlof wegens overmacht - worden voor de aanrekening als dienstprestaties in aanmerking genomen voor de forfaitaire duur van 7 uur 36 minuten of 3 uur 48 minuten per werkdag. Een werkdag is elke dag behalve zaterdag en zondag, waarop het personeelslid verplicht is te werken volgens de opgelegde arbeidsregeling. Uitzondering hierop vormen de continudiensten van de korpsen van de lokale politie van categorie 4 of 5, die ervoor opteren een dergelijk systeem toe passen. De andere personeelsleden van de politie kunnen dus in het weekend niet van een uitzonderlijk verlof wegens overmacht genieten. Zij kunnen wel een vrij weekend verkrijgen door een aanpassing van de dienstregeling of door te wisselen van dienst met een collega.

Blijven functioneringsnota's geklasseerd in het persoonlijk dossier?

Over het functioneren van een personeelslid kan een functioneringsnota (positief of negatief) worden opgesteld, al dan niet voorafgegaan door een gesprek. Onder welke vorm die nota wordt opgesteld, is van geen belang. Het is wel zo dat die nota samen met de bemerkingen van het personeelslid, wordt opgenomen in het persoonlijk dossier, dit wil zeggen in het evaluatiedossier van de lopende evaluatieperiode. Bij het eerstvolgende evaluatiegesprek vormt die nota dan een van de elementen waarvan de evaluatie vertrekt. Na afloop van een tweejarige evaluatieperiode wordt dat evaluatiedossier afgesloten en een nieuw evaluatiedossier geopend voor de komende twee jaar. In dat nieuw evaluatiedossier worden de functioneringsnota's die verband houden met de vorige evaluatieperiode, niet hernomen. Die nota's blijven wel deel uit maken van het persoonlijk dossier, maar kunnen enkel een weerslag hebben op de evaluatieperiode waarin ze werden opgesteld.