

ARBEIDSREGLEMENT
VOOR BEDIENDEN EN ARBEIDERS

Uitgegeven door **GROEP S - SOCIAAL SECRETARIAAT** vzw
Erkend Sociaal Secretariaat voor werkgevers

Basisgegevens van de onderneming	4
Algemene inlichtingen	5
Algemene bepalingen	6
Titel I Aanwerving.....	6
Titel II Aard van het werk.....	7
Titel III Plaats van tewerkstelling.....	7
Titel IV Arbeidstijd en normale rustdagen.....	8
4.1. Arbeidstijd.....	8
4.1.1 Algemeen	8
4.1.2 Controle van de arbeidstijd	8
4.1.3 Arbeidsduur.....	8
4.1.4 Uurroosters.....	8
4.1.5. Overuren.....	9
4.2 Normale rustdagen	9
4.2.1 De zondagen.....	9
4.2.2 De wettelijke feestdagen	9
4.2.3 Jaarlijkse vakantie	10
5.1 Afwezigheden	12
5.2 Klein verlet	12
5.3 Dwingende familiale redenen.....	15
5.4 Laattijdige aankomst.....	15
5.5 Voortijdige werkonderbreking.....	16
5.6 Arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval	16
5.7 Arbeidsongeval of ongeval op de weg van en naar het werk	18
5.8 Moederschap	19
5.9 Adoptieverlof.....	20
Titel VI Loon	20
6.1 Betalingswijze.....	20
6.2 Maaltijdcheques.....	21
6.3 Loonperiodes	21
6.4 Tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van woon-werkverkeer	22
Titel VII Einde van de arbeidsovereenkomst	22
7.1 Betekening van de opzegging.....	22
7.2 Verbreking van de overeenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk	23
7.3. Verbreking van de overeenkomst voor onbepaalde duur	23
7.5 Verbreking van de overeenkomst voor dringende redenen.....	23
Titel VIII Verplichtingen van de werknemer	25
8.1 Oneerlijke concurrentie	25
8.2 Aansprakelijkheid.....	25
Titel IX Overtredingen en algemene discipline.....	25

<i>Titel X Algemene voorschriften op het gebied van veiligheid en hygiëne.....</i>	<i>27</i>
<i>Titel XI Sancties en straffen</i>	<i>27</i>
<i>Titel XII Diversen en bijlagen.....</i>	<i>29</i>
<i>Titel XIII Slotbepaling</i>	<i>30</i>
<i>Bijlage 3 - Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk</i>	<i>31</i>
<i>Bijlage 4 – De collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de collectieve akkoorden die in de onderneming werden gesloten tot regelin van haar arbeidsvoorwaarden.....</i>	<i>34</i>

Basisgegevens van de onderneming

Naam en adres van de maatschappelijke zetel van de werkgever 2B1 - TO BE ONE

Gratesstraat 8

1170 Brussel

Juridische vorm : **NAAMLOZE VENNOOTSCHAP**

Telefoonnummer : **+32 2 743 28 00**

Activiteit :

Paritaire Commissie(s) voor bedienden en/of arbeiders waaronder de werkgever ressorteert :

20000000000, AANVULLEND NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN,
10000000000 AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE ARBEIDERS

Inschrijvingsnummer bij de RSZ. :010 - 1205492-71

ORGANISMEN

Aansluitingsnr

Sociaal Secretariaat voor werkgevers :

GROEP S – SOCIAAL SECRETARIAAT VOOR WERKGEVERS vzw 67420
FONSNYLAAN, 40 - 1060 ST GILLIS (BRUSSEL)

Aansluitingsnummer Kas voor kinderbijslag:

GROEP S, KINDERBIJSLAGFONDS 044441
FONSNYLAAN, 40 - 1060 SINT-GILLIS

Verzekeringsmaatschappij of Gemeenschappelijke kas voor arbeidsongevallen :

FEDERALE VERZEKERINGEN (Police n°) : 970/0186/33191
ZATERDAGPLAATS 1 - 1000 BRUSSEL 64975

Vakantiekas (alleen voor arbeiders) :

R.J.V. - RIJKSDIENST , VOOR JAARLIJKSE VAKANTIE 1205492
ELYZEESE VELDENSTRAAT, 12 - 1050 ELSENE

Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk :

MENSURA 35110
ZATERDAGPLEIN, 1 - 1000 BRUSSEL 64975

Onderhavig reglement werd neergelegd op het gewestelijk kantoor van de Inspectie van de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg onder het nummer :

Algemene inlichtingen

A. Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

- a) Plaats waar de persoon (alook zijn eventuele adjuncten), die aangesteld is om de eerste zorgen te verlenen in toepassing van het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming, zich bevindt en bereikbaar is :

Aglaré VAN WILDER, 0488 66 12 11

- b) De door het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming vereiste verbandtrommel bevindt zich in de badkamer van het agentschap

B. Arbeidsongevallen

De werknemer heeft het recht om de zorgenvestrekker te kiezen ingeval van arbeidsongeval.

C. Ondernemingsorganen /

Werknemersvertegenwoordigers:

D. Sociale Inspectie

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg :

SOCIALE INSPECTIE , DIRECTIE BRUSSEL

ERNEST BLEROTSTRAAT, 1 - 1070 BRUSSEL

Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid :

SOCIALE INSPECTIE , REGIO 08 - BRUSSEL-HFDST

Administrative Centrum Botanique, Finance Tower, 1000 Brussel, Kruidtuinlaan 50 bus 1

E. Toezicht op het welzijn op het werk (voorheen Technische Inspectie en Medische Inspectie) :

Gewestelijke directie van :

BRUSSEL

ERNEST BLEROTSTRAAT, 1 - 1070 BRUSSEL

F. Arbeidsrechtbank

Adres van de Griffie :

POELAERTPLEIN, 3

1000 BRUSSEL

G. Fonds voor beroepsziekten

Adres : **STERREKUNDELAAN 1, 1210 BRUSSEL**

Algemene bepalingen

Artikel 1

Onderhavig reglement regelt de arbeidsvoorwaarden van al de werknemers van de onderneming zonder onderscheid van leeftijd, geslacht of nationaliteit. Het houdt rekening met de wettelijke, reglementaire of paritaire beschikkingen die in België in voege zijn. Het maakt integraal deel uit van de arbeidsovereenkomsten ongeacht de vorm waarin zij afgesloten werden.

Mits eerbiediging van de wettelijke en reglementaire bepalingen kan in bepaalde individuele gevallen afgeweken worden van de bepalingen van onderhavig arbeidsreglement. Deze afwijkingen moeten vastgelegd worden in een geschrift dat een bijlage bij de arbeidsovereenkomst is. Zij moeten een uitzonderlijk karakter hebben en worden enkel toegestaan in het belang van de werknemer.

Van bij de aanwerving worden zowel de werkgever als de werknemer verondersteld onderhavig reglement te kennen en na te leven en verbinden zij er zich toe om al zijn voorschriften in acht te nemen.

Het arbeidsreglement kan ingekeken worden aan de ingang van het agentschap. Het is eveneens mogelijk om deze per e-mail te ontvangen (info@tobeone.be) op aanvraag.

Artikel 2

De gevallen waarin dit reglement niet voorziet, worden geregeld op basis van de wettelijke en reglementaire bepalingen of volgens het gebruik.

Het niet uitvoeren van een verplichting die niet uitdrukkelijk vermeld is in het reglement, terwijl zij voortvloeit uit de uitgeoefende functies, kan de fout of de tekortkoming van de werknemer niet rechtvaardigen

Artikel 3

Dit reglement doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of nationale akkoorden die op ondernemingsvlak werden afgesloten.

Titel I Aanwerving

Artikel 4

Iedere werknemer moet volgens de uurregeling, de plaats en de voorwaarden die werden overeengekomen, het werk, waarvoor hij werd aangeworven, zorgvuldig, plichtsbewust en eerlijk uitvoeren.

Afhankelijk van de opdrachten, is het dragen van een uniform of werkkledij verplicht. Dit maakt een belangrijk deel uit van het contract dat opgesteld werd.

De werknemers worden door de werkgever of zijn aangestelde aangeworven. Bij aanwerving wordt de werknemer verondersteld zijn beroep te kennen.

Artikel 5

De werknemer moet bij zijn indiensttreding aan de werkgever alle gegevens verstrekken die nodig zijn om alle wettelijke, verplichte of reglementaire formaliteiten te vervullen. Bovendien moet iedere wijziging van adres, burgerlijke staat, nationaliteit of wijziging van de gezinslast, bankrekeningnummer enz. spontaan en zonder verwijl aan de werkgever meegedeeld worden. De werknemers die deze verplichting niet naleven zullen de gevolgen ervan moeten dragen.

Deze gegevens mogen enkel gebruikt worden in naleving van de wet op de bescherming van het privé-leven.

Indien daartoe gegronde redenen zijn, kan de werkgever, bij zijn aanwerving of later, aan de werknemer een bewijs van goed gedrag en zeden vragen.

De werknemers die geen onderdanen zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (E.E.R.) moeten in het bezit zijn van een geldige arbeidskaart of van een vergunning om arbeidsprestaties te verrichten op Belgisch grondgebied, tenzij zij deel uitmaken van een vrijgestelde werknemerscategorie.

Indien nodig, verbindt de werknemer zich ertoe om de werkgever ieder document en/of iedere informatie te bezorgen voor het bekomen van deze vergunning.

Titel II Aard van het werk

Artikel 7

Iedere werknemer moet het werk waarvoor hij is aangeworven of dat hem daarna werd opgedragen in overeenkomst met zijn individuele overeenkomst en de gegeven instructies uitvoeren.

Artikel 8

De werkgever behoudt het recht om de werknemer tijdelijk ander werk toe te wijzen om de goede gang van zaken van de onderneming te verzekeren: de duur van deze wijziging wordt in overleg met de werknemer vastgesteld.

De werknemer mag niet weigeren om tijdelijk een ander werk uit te voeren dat met zijn beroepsbekwaamheid overeenstemt, wanneer deze noodzaak zich opdringt voor de goede gang van zaken van de onderneming.

Voor dit werk behoudt de werknemer het recht op zijn normale loon, tenzij de loonschaal voor dit werk een hogere bezoldiging bepaalt. In dit geval doet de tijdelijke loonsverhoging geen verworven recht op dit hoger loon ontstaan voor de toekomst.

De werknemers in dienst gesteld op basis van een dagcontract worden betaald volgens het paritair comité 200 in de categorie 1.

Titel III Plaats van tewerkstelling

Artikel 9

Behoudens andersluidende bepaling, worden de werknemers aangeworven om te werken op het adres van de uitbatingsetel dat in onderhavig reglement vermeld is. Wanneer bijzondere omstandigheden en de goede werking van de onderneming dit vereisen, kunnen de personeelsleden in gemeenschappelijk akkoord overgeplaatst worden naar een andere of nieuwe werkpost.

Voor zover de functie het mogelijk maakt of vereist en onder de voorwaarden die door de werkgever bepaald worden, kunnen de werkzaamheden ook volledig of gedeeltelijk uitgevoerd worden op een plaats die in onderling akkoord wordt bepaald. Dit zal het geval zijn voor de meeste occasionele werknemers.

In geval de onderneming de uitbatingsetel waar de werknemers tewerkgesteld zijn, verplaatst, aanvaarden zij om op het nieuwe adres te werken onder de voorwaarden die door onderhavig reglement werden vastgelegd, tenzij dit voor de werknemer zeer ernstige problemen meebrengt waarvan de beoordeling aan de bevoegde rechter wordt overgelaten.

Werknemers die werken op basis van een dagcontract aanvaarden om te werken op de plaats die aangeduid staat op hun contract.

Titel IV Arbeidstijd en normale rustdagen

4.1. Arbeidstijd

4.1.1 Algemeen

Artikel 10

Iedere werknemer moet in het bezit zijn van zijn **eigen arbeidsuurrooster**.

Artikel 11

De werknemer zal op de plaats waar zijn werk moet uitgevoerd worden, aanwezig zijn op het uur dat in zijn uurrooster bepaald is. De hiërarchische verantwoordelijken zijn ertoe gehouden om iedere onvoorziene en onrechtmatige afwezigheid van hun personeel te melden aan de werkgever en dit ten laatste binnen het uur na werkaanvang.

Artikel 12

Het werk moet op het vastgestelde uur beginnen en mag niet stopgezet worden voor het bepaalde einde ervan.

4.1.2 Controle van de arbeidstijd

Artikel 13

De modaliteiten van de aanwezigheidscontrole zullen worden uitgevoerd door telefonische enquête, bezoek op de plaats van tewerkstelling of door getuigenis van collega's of klanten van het bedrijf.

Artikel 14

Behalve wanneer het te laat komen of de afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die onafhankelijk is van de wil van de werknemer, wordt de werknemer betaald voor zijn effectieve prestatie vanaf de werkelijke werkaanvang.

4.1.3 Arbeidsduur

Artikel 15.1

Het normale uurrooster voor arbeiders omvat **38** uren, verdeeld over de **5 of 6** eerste dagen van de week.

Artikel 15.2

Het normale uurrooster voor bedienden omvat **37,5** uren, verdeeld over de **5 of 6** eerste dagen van de week.

Artikel 16

De arbeidstijd die door elke **deeltijdse werknemer** per week moet worden gepresteerd staat vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Deze arbeidstijd wordt voorgesteld in de vorm van een breuk van de normale wekelijkse duur zoals vermeld in bovenstaande artikels 15 en 16, of per gewerkt uur.

Er wordt rekening gehouden met een deel van de periode voor het naleven van de weekgrenzen in geval van indiensttreding of van verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens de periode.

4.1.4 Uurroosters

Artikel 17

De verschillende uurroosters die van toepassing zijn voor de occasionele werknemers, gaan van 4u tot 9u per dag.

4.1.5. Overuren

Artikel 18

Overuren mogen slechts gepresteerd worden binnen het kader van de betreffende wettelijke bepalingen. De vereiste kennisgevingen en/of toelatingen moeten in acht genomen worden.

Artikel 19

Voor de deeltijdse werknemers zijn de uren die de conventionele arbeidsduur overschrijden, zonder daarbij de normale arbeidsduur voor voltijdse werknemers te overschrijden, bijkomende uren. Deze uren zouden eventueel aanleiding geven tot betaling van een loontoeslag volgens de wettelijke voorschriften.

Artikel 20

De zwangere werkneemster of de werkneemster die borstvoeding geeft mag niet werken buiten de normale dagelijkse en wekelijkse arbeidsgrenzen. De wet voorziet dat bepaalde uren gepresteerd buiten deze grenzen evenwel geen overuren zijn.

Artikel 21

De jonge werknemer van minder dan 18 jaar mag geen overuren presteren tenzij er door een koninklijk besluit in een afwijkende regeling is voorzien.

4.2 Normale rustdagen

Artikel 22

Worden als normale rustdagen beschouwd:

- a) de zondagen;
- b) de wettelijke feestdagen;

4.2.1 De zondagen

Artikel 23

De occasionele werknemer die 's zondags tewerkgesteld worden, hebben recht op een onbetaalde inhaalrust in de loop van de 6 dagen die op de bewuste zondag volgen.

4.2.2 De wettelijke feestdagen

Artikel 24

Zonder afbreuk te doen aan de geldende wettelijke bepalingen voor deeltijdse werknemers, wordt aan de werknemers het normale loon gewaarborgd voor de 10 volgende wettelijke feestdagen:

Nieuwjaar (1 januari) - Paasmaandag - Feest van de arbeid (1 mei) - O.L.H.Hemelvaart - Pinkstermaandag - Nationale feestdag (21 juli) - O.L.V. Hemelvaart (15 augustus) - Allerheiligen (1 november) - Wapenstilstand (11 november) - Kerstmis (25 december).

Voor feestdagen die samenvallen met een zondag of een gewone activiteitsdag, wordt een vervangingsdag individueel vastgelegd door de werkgever.

Artikel 25

In geval van tewerkstelling, in overeenstemming met de wettelijke bepalingen, van een werknemer op een feestdag, heeft de werknemer recht op een inhaalrust te nemen binnen de 6 weken die de feestdag volgen. Deze termijn kan ook worden verlengd indien de inhaalrust niet tijdens bovenvermelde termijn kan worden verleend ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

In dat geval moet de rust worden toegekend uiterlijk binnen zes weken na het einde van de schorsingsoorzaak.

Artikel 26

Voor occasionele werknemers, gebeurt de betaling van een feestdag voor diegenen die meer dan 15 dagen zullen gewerkt hebben voor dezelfde werkgever gedurende de 30 dagen die voorafgaan op de feestdag.

Deze dag wordt betaald door de werkgever in de mate waarin deze de laatste werkgever was vóór de feestdag in kwestie.

Uitvoeringswijze

Rekening houdend met het aantal gewerkte dagen gedurende de 30 dagen die voorafgaan op de feestdag, en omdat deze periode van 30 dagen kan lopen over twee maandelijks betalingsperiodes, kan het sociaal secretariaat niet bepalen welke bediende recht heeft op de betaling van een feestdag. De berekening hiervan wordt dus handmatig uitgevoerd.

Deze berekening wordt gemaakt op aanvraag van de bedienden, enkel en alleen indien de werknemer de aanvraag schriftelijk indient, binnen de 60 dagen die volgen op de feestdag waarvoor deze regularisatie wordt aangevraagd.

Er wordt rekening gehouden met deze aanvraag indien de bediende een attest kan voorleggen dat bewijst dat het bedrijf To Be One de laatste werkgever was voor de feestdag in kwestie.

In tegengesteld geval, zal deze feestdag betaald worden op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren.

4.2.3 Jaarlijkse vakantie

Artikel 27

De werknemers met een contract van onbepaalde duur hebben ieder jaar recht op een aantal betaalde vakantiedagen. Dit aantal dagen hangt af van de prestaties die tijdens het vorige kalenderjaar werden aangegeven aan de Belgische sociale zekerheid.

De nieuw aangeworven werknemers maken de vakantieattesten, die zij van vorige werkgevers ontvingen voor hun vroegere prestaties, over aan de werkgever. Indien zij dit nalaten, hebben zij slechts recht op de vakantie op basis van hun prestaties in de onderneming.

Artikel 28 Collectieve vakantie

Er zijn geen voorziene collectieve vakantiedagen.

Artikel 29 Individuele vakantie

Indien geen collectieve vakantiedagen worden toegekend, dan worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgelegd in overeenstemming met de wettelijke bepalingen en de hierna vermelde bijzondere regels. Hiertoe moeten de werknemers één maand voor de eigenlijke datum een schriftelijke aanvraag indienen.

De vakanties zullen toegekend worden indien de volgende modaliteiten in acht genomen worden:

- de vakantie moet binnen de twaalf maanden na het einde van het vakantiedienstjaar toegekend worden;
- de vakantie voor gezinshoofden wordt bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakanties;

Artikel 30

Recht op jeugdvakantie.

Om recht te hebben op jeugdvakantie moet de jonge werknemer aan volgende voorwaarden voldoen:

- ♦ geen 25 jaar oud zijn op 31 december van het vakantiedienstjaar;
- ♦ zijn studies, leertijd of opleiding beëindigd hebben tijdens het vakantiedienstjaar;
- ♦ na het einde van zijn studies, leertijd of opleiding een periode gewerkt hebben als werknemer tijdens het vakantiedienstjaar (één of meerdere arbeidsovereenkomsten gedurende minstens een maand en minstens 70 arbeidsuren of ermee gelijkgestelde uren). Een tewerkstelling die aanleiding geeft tot toepassing van het vakantiestelsel van de « openbare dienst » of een tewerkstelling met uitgesteld loon (onderwijs), alsook een industriële leertijd worden niet in aanmerking genomen;
- ♦ op het ogenblik dat de jeugdvakantie opgenomen wordt, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en onderworpen zijn aan het vakantiestelsel van de « privé-sector ».

De jongere die aan deze voorwaarden voldoet, kan 4 weken vakantie of 24 vakantiedagen (6-dagenstelsel) nemen tijdens het jaar dat volgt op het jaar van het einde van de studies. Jeugdvakantie wordt enkel toegekend nadat de gewone betaalde vakantie werd opgenomen.

Artikel 30 bis

Het recht op seniorvakantie.

De oudere werknemer heeft recht op dagen van seniorvakantie en op een vakantie-uitkering door de RVA onder de volgende voorwaarden :

- op 31 december van het vakantiedienstjaar minstens 50 jaar oud zijn;
- tijdens het vakantiejaar geen recht hebben op 4 weken betaalde vakantie wegens een periode van volledige werkloosheid of van invaliditeit tijdens het vakantiedienstjaar;
- de gewone betaalde vakantie waarop hij eventueel recht zou hebben, reeds hebben opgenomen;
- bij het opnemen van de seniorenvakantie, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, onderworpen zijn aan de vakantieregeling van de “privésector” en een loon of een vervangingsinkomen moeten ontberen.

Titel V Werkonderbreking

Artikel 31

De uitvoering van de overeenkomst kan geschorst worden wegens redenen die bepaald zijn door de wetten op de arbeidsovereenkomsten of wegens redenen die tussen werkgever en werknemer werden overeengekomen. Bepaalde onderbrekingen worden betaald.

5.1 Afwezigheden

Artikel 32

Ongeacht de duur ervan, moet iedere afwezigheid vooraf aangevraagd worden bij **Eric de GHELLINCK of Aglaé VAN WILDER**.

Indien, voor een geldige reden, de werknemer zijn afwezigheid niet kan voorzien, moet hij ervoor zorgen dat de werkgever zo vlug mogelijk verwittigd wordt en ten laatste de dag die zijn afwezigheid volgt.

De werknemer die zich na een ongerechtvaardigde afwezigheid aanbiedt op het werk mag die dag het werk niet aanvangen, behalve indien zijn rechtstreeks verantwoordelijke hem dit uitdrukkelijk toestaat. Van degene die deze toestemming niet krijgt, kan niet aangenomen worden dat hij zijn werk normaal heeft aangevat, zelfs indien hij dit al gedaan had zonder medeweten van zijn verantwoordelijke.

Voor iedere niet-toegestane of ongerechtvaardigde afwezigheid wordt geen loon betaald.

5.2 Klein verlet

Artikel 33

De werknemers hebben het recht met behoud van hun normale loon afwezig te zijn ter gelegenheid van de hierna genoemde familiale gebeurtenissen, burgerplichten of burgerlijke opdrachten voor de volgende duur:

N.B. : gunstigere regels kunnen in de schoot van het Paritair comité of binnen de onderneming zelf worden getroffen.

Reden van de afwezigheid		Duur van de afwezigheid
1.	Huwelijk van de werknemer	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week. Voor de bedienden ressorterend onder het P.C. 200 : 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week. (P.C. 200 - CAO van 29.05.1989)
2.	Huwelijk van een kind(*) van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e), of van een wettelijk samenwonende(**), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, van de tweede man van de moeder, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder,, van een kleinkind van de werknemer	De dag van het huwelijk
3.	Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind(*) van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e), of van een wettelijk samenwonende(**), broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster van de werknemer	De dag van de plechtigheid

4.	Geboorte van een kind indien de afstamming van dit kind aan vaderszijde vaststaat	10 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de 30 dagen vanaf de dag van de bevalling; Tijdens de eerste 3 dagen afwezigheid behoudt de werknemer zijn loon. Tijdens de volgende 7 dagen krijgt hij een uitkering van het RIZIV (82% van het begrensde brutoloon)
5.	Overlijden van de echtgenoot(o)t(e) of van de wettelijk samenwonende(*) van de werknemer(**)	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.
	Overlijden van een kind(*) van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e) of wettelijk samenwonende(**), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder van de werknemer	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis
6.	Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer, zijn echtgenoot(o)t(e) of wettelijke samenwonende(***) inwoont	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis
7.	Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer, zijn echtgenoot(o)t(e) of wettelijke samenwonende(***) inwoont	De dag van de begrafenis
8.	Plechtige communie van een kind(*) van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e) of wettelijk samenwonende(**)	De dag van de plechtigheid of de gebruikelijke activiteitsdag die onmiddellijk volgt of voorafgaat aan de gebeurtenis wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag
9.	Deelname van een kind(*) van de werknemer of van zijn echtgenoot(o)t(e) of wettelijk samenwonende(**) aan het feest van de « vrijzinnige jeugd » daar waar dit feest plaatsheeft	De dag van het feest van de “vrijzinnige jeugd” of de gebruikelijke activiteitsdag die onmiddellijk volgt of voorafgaat aan de gebeurtenis wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag
10.	Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal als gevolg van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum	De nodige tijd met een maximum van drie dagen

11	Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in een van de verplegingsinrichtingen aangewezen door de Koning in overeenstemming met de wetgeving betreffende het statuut van gewetensbezwaarden	De nodige tijd met een maximum van drie dagen
12.	Deelname aan een vergadering van een familiaal bijeenkomen door de vrederechter	De nodige tijd met een maximum één dag
13.	Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op bevel van de arbeidsrechtbank	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
14	Uitoefening van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de federale, gemeenteraads- of provincieraadsverkiezingen	De nodige tijd
15	Uitoefening van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau bij de verkiezing van het Europees Parlement	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
16.	Uitoefening van de functie van bijzitter in een hoofdbureau voor stemtelling bij de federale, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen

(*) Voor de toepassing van de nummers 2,3,5,8 en 9 wordt het aangenomen of erkend natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

(**) De persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door artikel 1475 e.v. van het burgerlijk wetboek, wordt met de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld.

(***) Voor de toepassing van de nummers 7 en 8 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de werknemer..

Artikel 34

Om recht te hebben op loon voor de afwezigheidsdagen voor klein verlet moet de werknemer zijn hiërarchisch verantwoordelijke vooraf verwittigen. Indien hij daartoe niet de gelegenheid had, zal hij hem zo vlug mogelijk op de hoogte stellen.

Bovendien moet de gebeurtenis samenvallen met een gebruikelijke activiteitsdag van de werknemer.

Indien de gebeurtenis samenvalt met een gebruikelijke inactiviteitsdag, een feestdag, een reglementaire vakantiedag, een verlofdag in het kader van arbeidsduurvermindering of een inhaalrustdag heeft de werknemer geen recht op een afwezigheidsdag, tenzij het een gebeurtenis betreft waarvoor de werknemer zijn afwezigheidsdag mag kiezen of afwezig mag zijn binnen de grenzen van een bepaalde periode.

De werknemer moet het verlof gebruiken waarvoor het bestemd is.

Artikel 35

Om de waarheid van de ingeroepen afwezigheidsredenen na te gaan, heeft de werkgever het recht om bewijzen te vragen aan de werknemer. In geval van geschil ligt de bewijslast bij de werknemer.

Artikel 36

Wanneer meerdere gebeurtenissen samenvallen, kan de werknemer de afwezigheidsdagen, toegekend voor elk van die gebeurtenissen, cumuleren rekening houdend met de termijn die voor iedere gebeurtenis wordt toegekend.

Artikel 37

Deeltijdse werknemers hebben het recht om met behoud van hun normale loon afwezig te zijn van het werk op de dagen en tijdens de periodes die samenvallen met de dagen en periodes die normaal gepresteerd zouden moeten worden. Zij kunnen binnen dezelfde grenzen hun afwezigheidsdagen kiezen.

Dit is niet het geval voor occasionele werknemers (dagcontracten)

Artikel 38

Wettelijk samenwonende werknemers hebben dezelfde rechten als gehuwde werknemers voor wat betreft klein verlet dat voor gebeurtenissen van familiale aard wordt toegekend.

Wettelijke samenwoning is het gevolg van een verklaring van wettelijke samenwoning die door twee personen schriftelijk werd opgesteld en tegen ontvangstbewijs werd overgemaakt aan de ambtenaar van de Burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats.

Artikel 39

Voor de toepassing van deze regels wordt het geadopteerde of erkende natuurlijke kind gelijkgesteld met het wettige of gewettigde kind.

5.3 Dwingende familiale redenen

Artikel 40

De werknemers mogen voor dwingende familiale redenen van het werk afwezig zijn tijdens maximum 10 dagen per jaar, behoudens gunstigere bepalingen uitgevaardigd door het paritair comité.

Wordt beschouwd als dwingende reden: iedere onvoorziene gebeurtenis, onafhankelijk van het werk, die de onmiddellijke tussenkomst van de werknemer noodzakelijk maakt en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Voorbeelden:

- ♦ Ziekte, ongeval, hospitalisatie:
 - van een persoon die samenwoont met de werknemer;
 - van een familielid of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer samenwoont.
- ♦ Grote materiële schade aan de goederen van de werknemer (vb. zware overstroming, brand, inbraak met schade aan de goederen van de werknemer..).
- ♦ Het bevel persoonlijk te verschijnen op een zitting wanneer de werknemer partij is bij een proces.

Op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of ondernemingsvlak of, indien erin voorzien is in het arbeidsreglement of in de arbeidsovereenkomst, kunnen andere gebeurtenissen beschouwd worden als redenen van dwingende aard.

Artikel 41

Deze afwezigheden worden niet betaald.

Artikel 42

Voor deeltijdse werknemers wordt de maximumduur bepaald in verhouding tot de duur van de arbeidsprestaties.

Artikel 43

De afwezigheidsduur moet zich tot het strikt noodzakelijke beperken: de werknemer moet de nodige maatregelen nemen om zijn afwezigheid te beperken.

Om de storende gevolgen van dergelijke afwezigheden op te vangen, moeten de betrokken werknemers de nodige schikkingen treffen om de werkgever zo vlug mogelijk te verwittigen en in voorkomend geval de nodige bewijsstukken voor te leggen.

5.4 Laattijdige aankomst

Artikel 44

Iedere laattijdige aankomst op het werk moet bij de rechtstreeks verantwoordelijke of bij de werkgever gemeld en gerechtvaardigd worden. Enkel het gerechtvaardigd te laat komen wordt betaald.

Herhaling van dergelijke ongerechtvaardigde feiten kan, na verwittiging, leiden tot ontslag om dringende reden.

5.5 Voortijdige werkonderbreking

Artikel 45

Indien een werknemer het werk niet kan aanvatten hoewel hij op de werkplaats is aangekomen, of indien hij zijn werk niet kan voortzetten, moet hij aan zijn rechtstreeks verantwoordelijke vragen om de onderneming te mogen verlaten. Indien de ingeroepen reden een plots overkomen arbeidsongeschiktheid is, geeft de verantwoordelijke hem de toestemming om naar huis te gaan, maar de werknemer moet binnen de twee werkdagen aan zijn werkgever een medisch attest ter bevestiging van de arbeidsongeschiktheid overmaken, zelfs indien de afwezigheid zich beperkt tot de begonnen arbeidsdag.

Indien deze bepalingen niet worden nageleefd, verliest de werknemer het recht op gewaarborgd loon voor de dagen die voorafgaan aan de verzending of afgifte van het medisch attest.

5.6 Arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval

Artikel 46

Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval, moet de werknemer onmiddellijk, per telefoon (02 743 28 00) of een ander beschikbaar middel (e-mail: aglae@tobeone.be), de werkgever of zijn aangestelde **verwittigen** of laten verwittigen. Binnen de 2 werkdagen, te rekenen vanaf de dag van de ongeschiktheid, stuurt of overhandigt de werknemer **een medisch getuigschrift** aan de werkgever (bij verzending geldt de postdatum als bewijs).

Dit getuigschrift moet de volgende elementen bevatten:

- ♦ vermelden of het om een eerste getuigschrift, een verlenging of een hervalling gaat,
- ♦ de datum van aflevering van het medisch attest,
- ♦ het begin van de arbeidsongeschiktheid,
- ♦ het einde van de arbeidsongeschiktheid,
- ♦ de reden van afwezigheid: ziekte, ongeval (privé- of arbeidsongeval), hospitalisatie, sportongeval,...
- ♦ toelating om de woonplaats te verlaten of niet,
- ♦ de naam en het adres van de huisarts,
- ♦ de handtekening en stempel van de huisarts.

Voor de betaling van het gewaarborgd loon worden enkel de attesten in aanmerking genomen die uitdrukkelijk vermelden dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Alle andere vormen van attesten kunnen dus wel een rechtvaardiging zijn voor de afwezigheid van de werknemer, maar geven geen recht op gewaarborgd loon.

De werknemer moet ook de plaats meedelen waar hij te bereiken is tijdens zijn ongeschiktheid (woonplaats of verblijfplaats).

Artikel 47

Indien de werkgever niet verwittigd werd of indien het getuigschrift niet tijdig werd overgemaakt, zal de werknemer geen recht hebben op gewaarborgd loon voor de dagen die gelegen zijn tussen de dag van werkonderbreking en de dag waarop de werkgever werkelijk verwittigd werd of de datum waarop het getuigschrift werd afgegeven of opgestuurd (postdatum dient als bewijs).

Artikel 48

Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan aanvankelijk voorzien was, moet de werknemer onmiddellijk de werkgever verwittigen (namelijk ten laatste op de laatste werkdag van de vorige arbeidsongeschiktheidsperiode) en hem binnen de 2 dagen een medisch getuigschrift bezorgen dat gedateerd is op de vervaldatum van de vorige ongeschiktheidsperiode.

Artikel 49

Wanneer een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op de vorige ongeschiktheidsperiode (hervalling), moet het medisch getuigschrift eveneens vermelden of de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere oorzaak.

Indien deze melding niet voorkomt op het medisch getuigschrift wordt verondersteld dat de twee ongeschiktheden te wijten zijn aan dezelfde ziekte of hetzelfde ongeval.

Artikel 50

De werkgever beslist vrij over de opportuniteit van een medische controle. Hij kan op ieder ogenblik - op zijn kosten - zowel de gegrondheid van de ongeschiktheid als haar duur laten controleren door een dokter van zijn keuze die aan de wettelijke voorwaarden voldoet. Hierbij blijft iedere andere vaststelling gedekt door het medisch geheim.

a. Plaats van het medisch onderzoek

De medische controle wordt uitgevoerd bij de werknemer thuis wanneer het medisch getuigschrift hem niet toestaat om zijn woonst te verlaten. De werknemer mag niet weigeren om de controlerende geneesheer te ontvangen of zich te laten onderzoeken. Indien de werknemer zijn woonst mag verlaten, is het aan de werkgever om te bepalen of de medische controle zal plaatshebben bij de werknemer thuis of in de praktijk van de controlerende geneesheer.

Indien de werknemer afwezig is wanneer de controlerende geneesheer zich voor de controle aanmeldt of indien hij niet gecontacteerd kan worden, zal de controlerende geneesheer een convocatiebrief achterlaten waarin de werknemer gevraagd wordt zich aan te bieden op zijn praktijk op het adres, datum en uur die erop vermeld staan.

De werknemer is ertoe gehouden om zijn brievenbus regelmatig leeg te maken of te laten leegmaken zodat hij kan nagaan of de controlerende geneesheer een convocatiebrief achterliet.

De werknemer die het recht op controle van de werkgever in het algemeen weigert of belemmert, verliest het recht op gewaarborgd loon vanaf de dag van het eerste controlebezoek waarvoor hij werd opgeroepen of vanaf het eerste thuisbezoek van de controlerende geneesheer.

De controlerende geneesheer maakt zijn conclusies schriftelijk en zo vlug mogelijk over aan de werkgever, eventueel na overleg met de behandelende geneesheer. Indien de werknemer op dat ogenblik niet akkoord gaat met de conclusies van de controlerende geneesheer, moet dit in het verslag van deze laatste vermeld worden.

b. Tijdstip van het medisch onderzoek

De medische controle kan op gelijk welk ogenblik van de afwezigheid uitgevoerd worden. Zij moet dus niet noodzakelijk uitgevoerd worden tijdens de periode die door het gewaarborgd loon gedekt is.

c. Meningsverschil tussen de behandelende geneesheer en de controlerende geneesheer

Indien de controlerende geneesheer en de behandelende geneesheer van de werknemer van mening verschillen over de arbeidsongeschiktheid, aanvaarden zowel de werkgever als de werknemer dat een onafhankelijk geneesheer zich definitief uitspreekt. De arts-scheidsrechter wordt, binnen de 2 werkdagen na overmaking van de resultaten van de controlerende geneesheer, aangeduid in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Indien de partijen niet tot een akkoord komen, zal de werknemer een arts-scheidsrechter aanwijzen op de lijst van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien hij dit niet doet, zal de afwezigheid van de werknemer beschouwd worden als ongerechtvaardigd en verliest hij het recht op gewaarborgd loon vanaf de datum van de eerste medische controle waarvoor hij werd opgeroepen of vanaf de datum van het eerste thuisbezoek van de controlerende geneesheer, met uitzondering van de ongeschiktheidsperiode die niet betwist werd.

De arts-scheidsrechter moet een onafhankelijkheidsverklaring ondertekenen. Hij voert het medisch onderzoek uit en beslecht het medisch geschil binnen de 3 werkdagen na zijn onderzoek. Hij informeert de behandelende en de controlerende geneesheer over zijn beslissing. De werkgever en de werknemer worden schriftelijk verwittigd per aangetekende brief.

De twee partijen moeten zich onherroepelijk neerleggen bij de beslissing van de onafhankelijke geneesheer. De volledige kosten voor de scheidsrechterlijke procedure worden door de verliezende partij gedragen.

Indien de arbeidsongeschiktheid door de arts-scheidsrechter erkend wordt, is de werkgever gewaarborgd loon verschuldigd. In het andere geval bevindt de werknemer, die het werk niet herneemt, zich in een toestand van ongerechtvaardigde afwezigheid die in geen geval recht geeft op loon.

5.7 Arbeidsongeval of ongeval op de weg van en naar het werk

Iedere werknemer die op het werk gewond geraakt, al is het lichtjes, moet onmiddellijk zijn hiërarchische verantwoordelijke op de werkplaats of zijn werkgever verwittigen.

Indien het ongeval gebeurd is op de weg van of naar het werk moet dit binnen de 48 uren aangegeven worden bij zijn hiërarchische verantwoordelijke op de werkplaats of bij zijn werkgever en daarbij de plaats, het tijdstip en de omstandigheden vermelden.

Het slachtoffer heeft recht op medische, chirurgische en hospitaalverzorging en onder sommige voorwaarden bepaalt bij koninklijk besluit, op prothesen en orthopedische apparatuur die genoodzaakt worden door het ongeval.

Het slachtoffer mag de zorgenverstrekker vrij kiezen behalve wanneer de werkgever een erkende medische dienst heeft opgericht of zich heeft aangesloten bij een externe medische dienst.

Artikel 51

Indien de werkgever of zijn verzekeringsmaatschappij een medische dienst heeft in overeenstemming met het artikel 29 van de wet op de arbeidsongevallen van 10 april 1971 en de artikelen 38 tot 41 van het koninklijk besluit van 21 december 1971 tot uitvoering van sommige bepalingen van voornoemde wet, een medische dienst ingericht heeft, moeten de gewonden zich schikken naar de specifieke bepalingen die in de onderneming van toepassing zijn (zie eventueel bijlage aan het arbeidsreglement).

Artikel 52

In de hypothese bedoeld in artikel 52, duidt de werkgever buiten de medische dienst voorzien in vorig artikel, minstens drie zorgenvertrekkers aan tot wie het slachtoffer zich kan wenden zodat men kan toezien op de medische behandeling die van in het begin door deze dienst voorgeschreven is, ze kan voortzetten en de controle van zijn arbeidsongeschiktheid kan verzekeren.

In ieder geval en op voorwaarde dat het slachtoffer in staat is zich te verplaatsen, is het slachtoffer ertoe gehouden om zich te begeven naar de plaats die hem door de werkgever of zijn verzekeraar wordt opgelegd voor het uitvoeren van de onderzoeken die zij nuttig achten en voor de uitoefening van hun controlerecht.

Het slachtoffer heeft, op kosten van de verzekeraar, recht op terugbetaling van de verplaatsingskosten die uit het ongeval voortvloeien telkens hij zich moet verplaatsen in de gevallen voorzien door het koninklijk besluit van 21 december 1971 tot uitvoering van sommige bepalingen van de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen.

Artikel 53

Indien de werkgever geen medische dienst heeft ingericht op zijn kosten **of zich niet bij een dergelijke dienst heeft aangesloten**, kan het slachtoffer zijn dokter, apotheker en hospitalisatiedienst vrij kiezen. In dat geval worden de kosten voor medische verzorging terugbetaald op basis van het tarief dat bij koninklijk besluit bepaald is.

Zelfs indien de werknemer zijn dokter en apotheker vrij kan kiezen, wordt de eerste hulp gegeven volgens de regels die in de onderneming van toepassing zijn.

Artikel 54

In geval van ongeval of ernstige ziekte wordt het overbrengen van de gewonde of zieke naar de praktijk van de dokter, het dispensarium, de kliniek of zijn woonplaats gedaan op kosten van de onderneming nadat de eerste zorgen verleend werden.

N.B. Voor de naam en het adres van de dokter op wie het slachtoffer van een arbeidsongeval een beroep kan doen indien hij buiten de streek woont waar de medische, farmaceutische en hospitalisatiedienst of de vast benoemde dokter gevestigd is: zie hoger onder de rubriek "algemene inlichtingen".

5.8 Moederschap

Artikel 55

Zodra zij weet dat zij zwanger is, moet de werkneemster:

- ♦ haar werkgever op de hoogte stellen van haar toestand;
- ♦ hem uiterlijk zeven weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum of negen weken voor die datum in geval van meerlingen, een medisch getuigschrift overmaken waarin die datum wordt bevestigd.

Artikel 56

De zwangere werkneemster heeft recht op moederschapsrust. Deze periode omvat:

- ♦ een week voor de vermoedelijke bevallingsdatum (verplicht verlof).
Deze week wordt verplicht opgenomen voor de bevalling. Bij een vroegtijdige bevalling zijn die verlofdagen en de betaling ervan volledig of gedeeltelijk verloren.
- ♦ vijf weken voor de week waarvan sprake hierboven; voor de geboorte van meerlingen wordt deze periode op 7 weken gebracht. Het prenataal verlof mag dus ten vroegste 6 (of 8) weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum beginnen;
- ♦ negen weken na de bevallingsdatum (verplicht verlof).

De werkneemster kan het niet genomen prenataal verlof overdragen ten belope van aantal effectief gewerkte dagen vanaf de 6^{de} week tot de 2^{de} week voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

Het loon verloren tijdens het moederschapsverlof is uitsluitend ten laste van de mutualiteit.

Artikel 57

Behalve om een dringende reden die vreemd is aan de fysieke toestand van de werkneemster, kan de werkgever de overeenkomst niet verbreken tijdens de periode die begint op de dag dat hij op de hoogte werd gesteld van haar zwangerschap en eindigt op het einde van de maand die volgt op het postnataal verlof.

Artikel 58

De zwangere werkneemster die haar werkgever op de hoogte stelde van haar zwangerschap kan - met behoud van haar normale loon - van het werk afwezig zijn voor de tijd die nodig is voor de zwangerschapsonderzoeken, voor zover deze niet kunnen plaatshebben buiten de werkuren (wet van 3 april 1995).

Om haar loon betaald te krijgen, is de werkneemster ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen en een medisch getuigschrift voor te leggen dat haar afwezigheid rechtvaardigt.

Het afgeleverde medisch getuigschrift moet, buiten de normale vermeldingen van een medisch attest, het volgende vermelden:

- ♦ de datum, het uur en de duur van het zwangerschapsonderzoek;
- ♦ de bevestiging van het feit dat het bezoek enkel tijdens de kantooruren kon plaatshebben.

Artikel 59

Bij overlijden van de moeder of bij verlengde hospitalisatie van deze laatste kan de vader van een pasgeboren kind "vaderschapsverlof" krijgen en dit binnen de wettelijke voorwaarden.

5.9 Adoptieverlof

Artikel 60

De werknemer die een kind adopteert heeft recht op een ononderbroken adoptieverlof van

- maximum 6 weken als het kind nog geen 3 jaar is bij het begin van het verlof
- maximum 4 weken als het kind 3 jaar of ouder is

De uitoefening van het recht op adoptieverlof eindigt op de dag dat het kind 8 jaar wordt tijdens het adoptieverlof. De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld (dus maximum 12 of 8 weken) wanneer het kind een geestelijke of lichamelijke handicap heeft.

Het adoptieverlof moet ingaan binnen de 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind in de registers van de burgerlijke stand van de gemeente. Het moet ononderbroken worden genomen en een minimumduur hebben van minstens 1 week of een veelvoud van een week. Het moet dus in volledige weken worden genomen.

De werknemer die het recht op adoptieverlof wenst uit te oefenen moet dit minstens één maand op voorhand schriftelijk aan zijn werkgever mededelen. Uiterlijk bij het begin van het adoptieverlof overhandigt de werknemer aan de werkgever de stukken die het bewijs leveren van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

Tijdens het adoptieverlof behoudt de werknemer het recht op zijn loon tijdens de eerste 3 dagen van het verlof en voor de volgende dagen krijgt hij van zijn ziekenfonds een vergoeding die gelijk is aan 82% van het begrensde loon.

De werknemer is beschermd tegen afdanking en deze bescherming gaat in 2 maand voor het verlof en eindigt 1 maand na het einde ervan.

Titel VI Loon

6.1 Betalingswijze

Artikel 61.1

Tenzij anders overeengekomen, wordt het loon van de arbeiders betaald per uur. Iedere andere betalingswijze wordt schriftelijk vastgelegd bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst.

De lonen moeten in overeenstemming zijn met de minimumlonen die voorzien zijn door de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, gesloten in het bevoegde paritair (sub)comité van de sector waaronder de onderneming voor de betrokken arbeider ressorteert of, bij gebrek hieraan, door de collectieve arbeidsovereenkomsten die op dit gebied werden afgesloten door de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 61.2

Tenzij anders overeengekomen, wordt het loon van de bedienden forfaitair vastgesteld op maandbasis. Iedere andere betalingswijze wordt schriftelijk vastgelegd bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst. Dit is het geval voor de occasionele werknemers, die maandelijks betaald worden op basis van hun gewerkte uren.

De lonen moeten in overeenstemming zijn met de minimumlonen die voorzien zijn door de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, gesloten in het bevoegde paritair (sub)comité van de sector waaronder de onderneming voor de betrokken arbeider ressorteert of, bij gebrek hieraan, door de collectieve arbeidsovereenkomsten die op dit gebied werden afgesloten door de Nationale Arbeidsraad.

De occasionele werknemers worden uitbetaald volgens de paritaire commissie 200,00, categorie 1.

6.2 Maaltijdcheques

Artikel 62

De maaltijdcheques worden toegekend aan werknemers die tewerkgesteld zijn op basis van een contract van onbepaalde duur en dit op basis van 1 maaltijdcheque per volledige gepresteerde dag.

6.3 Loonperiodes

Artikel 63.1

De loonstaten van de arbeiders worden op de laatste dag van de maand afgesloten.

Op deze datum krijgen de arbeiders 80% van hun gewone loon als voorschot.

Ten laatste de 7^{de} werkdag die volgt op de laatste dag van de maand, wordt de rest van hun loon uitbetaald.

De betaling wordt door bankoverschrijving uitgevoerd.

Artikel 63.2

De loonstaten van de bedienden worden op elke laatste dag van de maand afgesloten.

Voor occasionele werknemers en overeenstemmig met de individuele contracten, gebeurt de uitbetaling van het loon ten laatste de 7^{de} werkdag die volgt op de laatste dag van de voorafgaande maand.

De betaling van de loon wordt door bankoverschrijving uitgevoerd.

Bij iedere loonbetaling bezorgt de werkgever de wettelijk voorgeschreven loonafrekening aan de bediende.

Artikel 64

Op het loon van de werknemer mogen alleen in mindering worden gebracht :

1. de inhoudingen krachtens de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, enz.). Die inhoudingen worden op het totale loon berekend, in speciën en in natura.
2. de geldboeten die door dit reglement worden opgelegd
3. de vergoedingen en schadeloosstellingen die door de werknemer verschuldigd zijn voor schade aangericht aan de werkgever of aan derden door zijn opzet, zijn zware fout of zijn lichte fout die eerder gebruikelijk dan toevallig is en die tussen partijen of door de rechter zijn vastgesteld
4. de voorschotten in geld die door de werkgever toegestaan werden
5. de bedragen die als borg opgeëist worden voor het nakomen van de verplichtingen van de werknemer

De inhoudingen 2 tot 5 hierboven worden enkel op het loon in speciën berekend na aftrek van de diverse fiscale en sociale inhoudingen. Het totaal van die andere inhoudingen mag niet meer bedragen dan 20 % van het nettoloon in speciën dat bij elke loonperiode verschuldigd is. Deze beperking is echter niet van toepassing wanneer de werknemer met opzet heeft gehandeld of vrijwillig een einde stelde aan zijn arbeidsovereenkomst zonder de verschuldigde vergoedingen en schadeloosstellingen betaald te hebben.

Verder kan de werkgever ertoe genoopt zijn de beschikbaarstelling van het loon geheel of gedeeltelijk te beperken in uitvoering van andere regelingen, met name loonbeslag, loonoverdracht, loonafstand en collectieve schuldenregeling.

Beslag, overdracht en ander gelijkgestelde vormen van inhouding worden uitgevoerd op het nettoloon van de werknemer na vermindering met de inhoudingen vermeld onder punt 1 hierboven, met uitsluiting van iedere andere som of inhouding.

Artikel 65

Om hem de mogelijkheid te geven de juistheid van de verschillende loonbestanddelen na te gaan, heeft ieder personeelslid de toestemming om op ieder ogenblik zijn individuele rekening op eigen verzoek te raadplegen.

Ieder verschil dat bij betaling van hand tot hand wordt vastgesteld tussen het bedrag dat aan de werknemer overhandigd wordt en het bedrag dat op de loonstaat vermeld staat, moet op het ogenblik van betaling kenbaar gemaakt worden.

Artikel 66

De werknemer verbindt er zich toe om elk bedrag dat hem ten onrechte betaald zou zijn, terug te betalen.

6.4 Tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van woon-werkverkeer

Artikel 67

Om de tegemoetkoming van de werkgever in het woon-werkverkeer te bekomen in toepassing van de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten, is de werknemer ertoe gehouden om de werkgever alle bewijsstukken over te maken die deze laatste op grond van bovenvermelde overeenkomsten mag eisen.

De betaling van de tegemoetkoming kan enkel gebeuren wanneer de werkgever in het bezit is van die stukken.

De hogervermelde bewijsstukken moeten duidelijk naam, adres en werknemersnummer vermelden. De betaling van de tussenkomst gebeurt tegelijk met de loonperiode die volgt op de datum waarop de stukken aan de werkgever werden overgemaakt.

Titel VII Einde van de arbeidsovereenkomst

7.1 Betekening van de opzegging

Artikel 68

Op straffe van nietigheid moet de betekening van de opzegging het begin en de duur van de opzeg vermelden.

- Wanneer de opzegging door de **werknemer** wordt gegeven, moet de betekening, op straffe van nietigheid, gebeuren door overhandiging van een geschrift aan de werkgever. De handtekening van de werkgever op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als ontvangstbewijs van de opzegging. De betekening kan ook gebeuren per aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum, of per gerechtsdeurwaardersexploot met onmiddellijke uitwerking.
- Wanneer de opzegging door de **werkgever** wordt gegeven, kan de betekening, op straffe van nietigheid, enkel gebeuren per aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzendingsdatum, of per gerechtsdeurwaardersexploot met onmiddellijke uitwerking. Deze nietigheid kan niet door de werknemer worden gedeckt, maar wordt van ambtswege door de rechter vastgesteld.

7.2 Verbreking van de overeenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk

Artikel 69

Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

In afwijking van het bepaalde in paragraaf 1, kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan, vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijnen die gelden indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

De partij die de overeenkomst, bedoeld in het eerste lid, vóór het verstrijken van de termijn, tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van zes maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het eerste lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn bepaald in het eerste lid, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

7.3. Verbreking van de overeenkomst voor onbepaalde duur

Artikel 70

De arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden kunnen worden beëindigd mits de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden nageleefd.

7.4. Verschuldigd loon bij de beëindiging van de overeenkomst

Artikel 71

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet het nog verschuldigde loon ten laatste bij de eerste loonafrekening na de beëindiging betaald worden.

Wanneer de overeenkomst een einde neemt, bezorgt de werkgever aan de werknemer een getuigschrift dat begin- en einddatum van de overeenkomst en de aard van het uitgevoerde werk vermeld, evenals de wettelijke en reglementaire documenten die hem als gevolg van de ontbinding van de overeenkomst toekomen.

7.5 Verbreking van de overeenkomst voor dringende redenen

Artikel 72

Iedere partij kan de overeenkomst zonder opzeg of voor het verstrijken van de termijn beëindigen wegens dringende reden(en) die aan de beoordeling van de rechter overgelaten word(t)(en).

Onder dringende reden verstaat men de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt (artikel 35 van de wet van 3 juli 1978).

Artikel 73

De volgende feiten kunnen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsrechtbanken, de verbreking van de arbeidsovereenkomst van de werknemer zonder opzegging of vergoeding rechtvaardigen :

- ♦ bij het sluiten van de overeenkomst met opzet valse getuigschriften of documenten voorleggen, of valse verklaringen;
- ♦ iedere daad van verzet of oneerlijkheid, gewelddaden of beledigingen ten opzichte van zijn chefs, het personeel van de onderneming of een cliënt;
- ♦ iedere schade die bewust wordt aangebracht aan materiaal, gebouwen of installaties van de onderneming of van personeelsleden;

- ♦ het niet naleven van de elementaire veiligheidsvoorschriften;
- ♦ iedere schade die aan personeelsleden wordt toegebracht tijdens de duur van de overeenkomst;
- ♦ na verwittiging herhaaldelijk te laat komen zonder geldige reden;
- ♦ het herhaaldelijk niet-naleven van de overeengekomen uurregeling na formele waarschuwing;
- ♦ herhaalde ongerechtvaardigde afwezigheden na verwittiging;
- ♦ het vervalsen van medische getuigschriften;
- ♦ oneerlijke concurrentie en het openbaar maken aan derden van gegevens die door het beroepsgeheim gedekt zijn;
- ♦ diefstal;
- ♦ deelname aan de oprichting van een concurrerende firma of aan de uitvoering van haar activiteiten;
- ♦ alle feiten die in strijd zijn met de openbare zeden;
- ♦ feiten van ongewenste intimiteiten;
- ♦ pesterijen;
- ♦ oneigenlijk gebruik van informaticamaterieel (Internet, e-mail) na verwittiging.

Deze lijst wordt als voorbeeld gegeven en is niet beperkend. Andere gevallen worden in dit arbeidsreglement opgesomd.

Artikel 74

De werknemer die werkt tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid kan een zware fout die zijn afdanking om dringende reden wettigt, wanneer dat werk:

- ♦ strijdig is met een contractuele bepaling (namelijk indien de overeenkomst de uitoefening van een andere beroepsactiviteit verbiedt) ;
- ♦ door zijn aard bewijst dat de werknemer niet ongeschikt is om te werken. De activiteit die tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt uitgeoefend is namelijk van die aard dat zij bewijst dat het normale werk kan verricht worden;
- ♦ de vertraging van de genezing tot gevolg kan hebben.

Artikel 75

Zijn onder hetzelfde voorbehoud dringende redenen die de werknemer ten laste kan leggen van de werkgever: alle feiten die, tijdens de uitoefening van de functie van de werknemer van die aard zijn dat zij op ernstige wijze nadeel berokkenen aan zijn materiële of morele toestand, en in het bijzonder:

- ♦ nalaten ervoor te zorgen dat het werk wordt uitgevoerd in veilige en fatsoenlijke hygiënische omstandigheden;
- ♦ nalaten toe te zien op de goede zeden tijdens de uitvoering van de overeenkomst;
- ♦ de waardigheid van de werknemer aantasten, hem bedreigen, beledigen, zijn toevlucht te nemen tot drukingsmiddelen die vernederend of onmenselijk zijn voor de werknemer;
- ♦ herhaaldelijk verzuimen het overeengekomen loon te betalen;

Artikel 76

Ontslag om dringende reden mag niet zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn gegeven worden wanneer het feit dat dit ontslag rechtvaardigt sinds minstens drie werkdagen aan de ontslaggevende partij bekend is.

Enkel de dringende reden die binnen de drie dagen na ontslag betekend wordt, kan ingeroepen worden als rechtvaardiging voor het ontslag. Op straffe van nietigheid moet de betekening van de dringende reden per aangetekende brief of per gerechtsdeurwaardersexploot gebeuren.

Deze betekening kan eveneens gebeuren door overhandiging van een geschrift aan de andere partij. De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift **geldt enkel** als ontvangstbewijs van de betekening.

Titel VIII Verplichtingen van de werknemer

8.1 Oneerlijke concurrentie

Artikel 77

Zowel tijdens de uitvoering van de overeenkomst als na stopzetting van de arbeidsbetrekkingen moet de werknemer zich onthouden van daden van oneerlijke concurrentie. Het is hem ook verboden om financiële, commerciële, organisatorische, technische of andere informatie die rechtstreeks of onrechtstreeks schade kan berokkenen aan de belangen van de onderneming, openbaar te maken of aan te wenden voor persoonlijk gebruik of ten voordele van derden.

De plicht tot beroepsgeheim is eveneens geldig voor de personeelsleden die in het kader van hun activiteiten binnen de onderneming toegang hebben tot vertrouwelijke gegevens over de onderneming zelf.

8.2 Aansprakelijkheid

Artikel 78

De werknemer heeft de plicht om de ongebruikte gereedschappen en grondstoffen die hem werden toevertrouwd terug te geven, evenals al het materiaal (documenten, enz.) dat hem gegeven werd om zijn werk uit te voeren

Indien door de werknemer schade wordt berokkend aan de onderneming tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst, kunnen hem vergoedingen of schadeloosstellingen opgelegd worden in geval van bedrog en zware schuld. Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt

Titel IX Overtredingen en algemene discipline

Artikel 79

De werkgever en zijn vertegenwoordigers zijn ertoe gehouden om ten overstaan van alle werknemers dezelfde regels in acht te nemen op het gebied van rechtvaardigheid, moraliteit en respect en hierbij geen onderscheid te maken tussen het uitvoerend personeel en het leidinggevend personeel.

De orders en instructies die nodig zijn voor de goede uitvoering van het werk zullen gegeven worden met respect voor ieders persoonlijkheid en beroep, in een geest van goede menselijke relaties en professionele en sociale bevordering, zonder afbreuk te doen aan de waardigheid van de werknemer.

Men zal hierbij bijzondere aandacht schenken aan jongeren, gehandicapten en werknemers van vreemde nationaliteit.

Het personeel dat toezicht uitoefent en het uitvoerend personeel zijn elkaar wederzijds respect verschuldigd.

Klachten en opmerkingen worden door de vakbondsafvaardiging, of bij gebrek hieraan, via de hiërarchie overgemaakt.

Artikel 80

De werkgever en zijn vertegenwoordigers onthouden zich ervan:

- handelingen te stellen die in strijd zijn met de goede zeden,
- zich te mengen in het privé-leven, de familie, de woonst, de overtuigingen van de werknemer of zijn aansluiting bij welke organisatie ook;
- afbreuk te doen aan de waardigheid, de sociale promotie en de goede verstandhouding tussen de werknemers, de bestaande relaties tussen de werknemer en zijn vakbondsafgevaardigde;
- bedreigingen of beledigingen te uiten, de werknemers te kwellen, te vernederen of slecht te behandelen;
- lokalen, materieel, machines, gereedschappen en individuele beschermingsmiddelen die niet voldoen

aan de voorschriften inzake veiligheid en hygiëne te laten gebruiken

Artikel 81

De werkgever en zijn mandatarissen moeten de wetgeving op het taalgebruik strikt naleven in de sociale relaties tussen werkgever en personeel.

Artikel 82

Het personeel is ertoe gehouden om de instructies en maatregelen van de directie op te volgen die uitgehangen of via dienstnota's bekendgemaakt werden.

Het is de personeelsleden verboden:

- ♦ de lokalen van de onderneming te betreden in staat van dronkenschap, alcoholische dranken binnen te brengen in de onderneming (tenzij toestemming van de werkgever);
- ♦ tijdens de uren rust te maken, uitlatingen te doen of houdingen aan te nemen die in strijd zijn met het fatsoen, persoonlijke werken uit te voeren op de werkplaats;
- ♦ in de onderneming te roken behalve, in voorkomend geval, in het daartoe bestemde lokaal;
- ♦ gebrek aan respect te hebben voor het leidinggevend personeel, de collega's en personen die niet tot de onderneming behoren;
- ♦ documenten, voorwerpen of meubelen van de onderneming mee te nemen buiten de werkplaats;
- ♦ in de lokalen die niet voor het publiek voorzien zijn, personen binnen te laten die niet tot de onderneming behoren zonder de goedkeuring van de veiligheidschef, behalve personen die hiertoe gemachtigd zijn in het kader van de inspectie sociale wetten;
Hij of zij die personen binnenlaat in de onderneming zonder de veiligheidsvoorschriften in acht te nemen, doet dit volledig op eigen verantwoordelijkheid en ontslaat de werkgever uitdrukkelijk en zonder voorbehoud van iedere burgerlijke en/of strafrechtelijke aansprakelijkheid.
- ♦ de telefoon, fax, e-mail of postdiensten van de onderneming niet volgens de richtlijnen te gebruiken voor persoonlijke doeleinden, behalve in dringende gevallen;
- ♦ inscripties of affiches aan te brengen buiten de panelen die daarvoor voorzien zijn;
- ♦ drukwerken en pamfletten te verspreiden zonder toestemming;
- ♦ zonder toestemming collectes te houden;
- ♦ voorwerpen te verkopen in de lokalen van de onderneming zonder voorafgaande toestemming van de werkgever;
- ♦ op de werkplaats en tijdens de uren drukwerken, kranten of boeken te lezen om andere dan professionele redenen;
- ♦ een radio, CD-speler of ander persoonlijk toestel te beluisteren op de werkplaats behoudens voorafgaande toestemming van de werkgever;
- ♦ het werk te verlaten of stop te zetten zonder geldige reden of zonder toestemming van zijn meerdere;
- ♦ na het vastgelegde vertrek in de kantoren en lokalen van de onderneming te blijven (onder voorbehoud van specifieke bepalingen);
- ♦ het werk voortijdig te stoppen;
- ♦ beroepsgeheimen of -technieken openbaar te maken;
- ♦ giften te aanvaarden van om het even welke aard;
- ♦ roerende of onroerende goederen van de onderneming te beschadigen;
- ♦ dieren binnen te brengen in de onderneming;
- ♦ beelden te tonen, uit te hangen of te verspreiden die de waardigheid van de persoon aantasten;
- ♦ een activiteit als zelfstandige of werknemer uit te oefenen waarvan de werknemer weet dat dit een impact heeft of kan hebben op zijn beroepsactiviteit in de onderneming, behoudens verwittiging en akkoord van de werkgever.

Titel X Algemene voorschriften op het gebied van veiligheid en hygiëne

Artikel 83

De werknemers moeten de nodige aandacht schenken aan hun persoonlijke veiligheid en die van hun collega's.

Met dat doel zullen de werkgever en zijn afgevaardigden alle klachten van de werknemers volgens de wettelijk vereiste vorm in ontvangst nemen.

De werknemers moeten de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij gebrek hieraan, de leden van de vakbondsafvaardiging, of, bij gebrek hieraan, de werkgever of zijn vertegenwoordigers verwittigen van ieder gevaar dat zij vaststellen bij de goederen, grondstoffen en materieel waarover zij beschikken.

De werkgever is ertoe gehouden deze klachten te onderzoeken met de vakbondsafvaardiging daar waar zij bestaat, en de nodige maatregelen te nemen.

In afwachting dat over die klachten beslist wordt, is het de werknemer verboden grondstoffen of materieel te gebruiken die door hem onveilig worden geacht of in een onveilige situatie te blijven

Artikel 84

De werkgever of zijn afgevaardigden zijn ertoe gehouden:

- a) de beschikkingen van het Algemeen Reglement voor Arbeidsbescherming in acht te nemen voor wat betreft de veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen en, in het bijzonder, enkel individuele beschermingsmiddelen te gebruiken die aan de veiligheidsnormen beantwoorden en deze in goede staat te houden;
- b) de aanbevelingen op het gebied van veiligheid en hygiëne, gedaan door de sectorale organismen die zich specifiek bezighouden met veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen, op te volgen;
- c) de werken te doen uitvoeren in de vereiste omstandigheden voor veiligheid en gezondheid;
- d) de werknemers te informeren over de te nemen maatregelen op het gebied van veiligheid en hygiëne, meer bepaald alvorens hen werken te doen uitvoeren die gevaar opleveren voor ongevallen en/of beroepsziekten;
- e) onmiddellijk de nodige maatregelen te nemen om dreigend gevaar weg te nemen.

Titel XI Sancties en straffen

Artikel 85

In geval van inbreuk op één van de hierboven vermelde artikelen van dit reglement, op de dienstnota's en in algemene regel, op de discipline van de onderneming, kan de werkgever, rekening houdend met de ernst van de fouten of hun herhaling zonder dat hij de volgorde van vermelding in acht moet nemen, volgende sancties nemen :

- een schriftelijke verwittiging,
- een blaam,
- ontslag met of zonder vergoeding of opzegging

Artikel 86

Op straffe van nietigheid moeten de sancties door de werkgever of zijn aangestelde aan de werknemer die ze opgelopen heeft, ten laatste betekend worden op de eerste werkdag die volgt op de dag waarop de inbreuk werd vastgesteld.

Artikel 87

De werknemers die klachten, opmerkingen of betwistingen hebben betreffende de sancties die hen gegeven werden, kunnen in beroep gaan bij Dhr Eric de GHELLINCK of bij Mevrouw Aglaé VAN WILDER, die een beslissing zullen nemen binnen 1 week, na de betrokken partijen gehoord te hebben.

Titel XII Diversen en bijlagen

Artikel 88

Een exemplaar van de wet van 15 januari 1990 betreffende de Kruispuntbank alsook een exemplaar van het koninklijk besluit van 13 augustus 1990 genomen in uitvoering van deze wet, kunnen door het personeel worden ingekeken. Zij zijn uitgehangen aan de ingang van de exploitatiezetel.

Artikel 89

De volgende bijlagen zijn bij het onderhavige reglement gevoegd en zijn er een geïntegreerd deel van :

- bijlage 1 : uurroosters van kracht in de onderneming
- bijlage 2 : collectieve overeenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning van mannen en vrouwen
- bijlage 3 : maatregelen tegen geweld, pesterijen en ongewenste seksuele intimiteiten op het werk
- bijlage 4 : de collectieve arbeidsovereenkomsten en /of de volgende collectieve akkoorden gesloten op bedrijfsvlak tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de onderneming

Titel XIII Slotbepaling

Het onderhavig arbeidsreglement was het voorwerp van een ontwerp.

Indien er geen ondernemingsraad is, werd dit ontwerp door de werkgever ter kennis gebracht van de werknemers gedurende een periode van 15 dagen, voorgelegd aan de regelmatige raadpleging van de werknemers en overgemaakt aan de bevoegde ambtenaar van de Sociale Wetten.

Het werd ook aangeplakt en ter kennis gebracht van de werknemers, ter informatie.

Het onderhavige reglement treedt in werking op **1 januari 2009 (update 01 april 2015)**

Binnen de 8 dagen volgend op de genoemde datum, bezorgt de werkgever een kopie van dit reglement aan de Sociale Inspecteur – directiehoofd van de Inspectie van de sociale wetten.

Ondergetekende werkgever verklaart dat hij op 1 december 2008 een bericht heeft uitgehangen met opgave van de plaats waar dit reglement door de werknemers kan worden ingekeken.

Daarenboven wordt aan elke werknemer in dienst een kopie overhandigd tegen ontvangstbewijs, alsook aan elke nieuwe werknemer die in de onderneming zal starten.

Bijlage 1 – Voorbeeld uurrooster:

Alle occasionele werknemers krijgen een uurrooster die de prestatie van ieder bepaalt. Deze voorziet de begin- en einduren van de prestaties en voorziene pauzes, als er zijn.

Bijlage 3 - Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Artikel 1. Beginselverklaring

Werkgever en werknemer zijn elkaar wederzijds respect verschuldigd. In dat opzicht wordt ieder feit van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk afgekeurd en geeft het aanleiding tot een onderzoek en, in voorkomend geval, tot toepassing van een gepaste sanctie.

Artikel 2. Definities

Geweld op het werk wordt bepaald als elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Bijvoorbeeld: scheldwoorden, beledigingen, plagerijen...

Pesterijen op het werk zijn meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming.

Bijvoorbeeld: het slachtoffer isoleren, het slachtoffer verhinderen zich te uiten, in diskrediet te brengen, te compromitteren met zijn gezondheid...

Onder **ongewenst seksueel gedrag op het werk** verstaat men elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Bijvoorbeeld: ontkledende blikken, grove en pijnlijke opmerkingen, onbescheiden uitnodigingen, het tonen van pornografische foto's, misplaatste gebaren.

Iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is verboden en geeft aanleiding tot een onderzoek en, in voorkomend geval, tot toepassing van een gepaste sanctie.

Artikel 3. Maatregelen

Volgende maatregelen werden genomen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk:

- ♦ de hiërarchie stelt alles in het werk om geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen en te bestrijden;
- ♦ de werknemers en het Comité voor preventie en bescherming op het werk ontvangen de nodige voorlichting en opleiding op het gebied van de bescherming en de strijd tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

Artikel 4. Aanduiding van de preventieadviseur en de vertrouwenspersonen

De aanduiding van een vertrouwenspersoon is niet verplicht maar wel ten zeerste aangeraden, vooral in de ondernemingen waar de preventieadviseur behoort tot de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Zodoende kunnen de werknemers die menen dat zij het slachtoffer zijn van geweld, pesterijen of ongewenste seksuele intimiteiten op het werk, meteen opgevangen worden door een persoon die naar hun klachten zal luisteren.

De vertrouwenspersoon hoeft geen personeelslid te zijn van de onderneming of van het instituut maar het is toch aangeraden.

De contactpersonen van Adhesia vzw (Oude Graanmarkt 10 – 1000 Brussel) zijn belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zij zorgen voor een snel en onpartijdig onderzoek van de feiten:

De vertrouwenspersoon is Aglaé VAN WILDER.

De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen hebben de opdracht om de werkgever, de hiërarchie en de werknemers bij te staan bij de toepassing van onderhavige reglementering. Met dit doel zullen zij regelmatig overleg plegen met elkaar.

Artikel 5. Interne procedure voor de behandeling van de klachten

De procedure voor de behandeling van de klachten op het gebied van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de volgende.

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de hierboven vermelde **vertrouwenspersonen** of rechtstreeks tot de preventieadviseur. Dit gebeurt tijdens de normale werkuren. Is dit onmogelijk, dan kan dit ook buiten de normale werkuren, op voorwaarde dat een CAO dit bepaalt. De tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersonen of de preventieadviseur wordt beschouwd als arbeidstijd en de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

De vertrouwenspersoon of preventieadviseur hoort de werknemer binnen de 8 dagen na het eerste contact en informeert hem over de mogelijkheid om op een informele wijze tot een oplossing te komen via de tussenkomst van een directielid of via een poging tot verzoening met de aangeklaagde. De vertrouwenspersoon of preventieadviseur kan enkel optreden mits akkoord van de werknemer. Voor een eventuele verzoening is ook het akkoord van de aangeklaagde nodig.

Indien de werknemer niet op een informele wijze tot een oplossing wil komen of aan de informele procedure tot een einde wil komen, indien de verzoening niets oplevert of de feiten blijven erna bestaan, dan kan de werknemer onmiddellijk een met redenen omklede klacht indienen bij de hierboven vermelde vertrouwenspersonen of bij de preventieadviseur.

Opdat de werknemer dergelijke klacht kan indienen, moet hij wel eerst een persoonlijk onderhoud gehad hebben met de hierboven vermelde vertrouwenspersonen of met de preventieadviseur. Dit onderhoud moet plaatsvinden binnen de 8 kalenderdagen nadat de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt om een klacht in te dienen.

De klacht betreft een document dat door de werknemer gedateerd en ondertekend wordt en de volgende inhoud moet hebben:

- het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen;
- een nauwkeurige omschrijving van de feiten;
- het tijdstip en de plaats van de feiten;
- de identiteit van de beklaagde.

De ontvanger van de klacht ondertekent er een kopie van als ontvangstbewijs en bezorgt dit terug aan de werknemer. Op deze kopie wordt vermeld dat het onderhoud heeft plaatsgevonden.

Wordt de klacht ingediend bij de vertrouwenspersoon, dan stuurt hij deze onmiddellijk door naar de werkgever samen met de identiteit van de werknemer zodat deze weet dat het slachtoffer ontslagbescherming geniet.

Het onderzoek naar de klacht door de bevoegde preventieadviseur gebeurt binnen een termijn van 3 maanden, te rekenen vanaf het indienen van de klacht. Tijdens deze termijn hoort hij iedereen die nuttige informatie kan aanbrengen (zowel de beklaagde als getuigen) en stelt hij een geschreven advies op dat hij aan de werkgever overhandigt dat volgende elementen bevat:

- de samenvatting van de feiten;
- het resultaat van de verzoening igv een verzoeningsprocedure;
- voor zover de vastgestelde gegevens van de zaak het toelaten, een gemotiveerd advies over de vraag of deze feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de analyse van de primaire, secundaire en tertiaire oorzaken van de feiten;
- de maatregelen die moeten getroffen worden om een einde te stellen aan de feiten in het individuele geval;
- de andere toe te passen preventiemaatregelen.

Vervolgens informeert de werkgever het slachtoffer en de aangeklaagde over de individuele maatregelen die hij van plan is te nemen. Als deze maatregelen een wijziging van de arbeidsvoorwaarden met zich mee kunnen brengen, dan moet de werkgever de werknemer ook een afschrift van het hierbovengenoemd advies meedelen en hem uitnodigen voor een onderhoud. De werknemer kan zich laten bijstaan door de vakbondsorganisatie of een raadsman.

Het individueel klachtendossier wordt bewaard door de bevoegde preventieadviseur en onder zijn uitsluitende verantwoordelijkheid. Het wordt ter beschikking gehouden van de met toezicht belaste ambtenaar, met uitzondering van de persoonlijke gegevens vastgesteld naar aanleiding van de afgelegde verklaringen.

De werknemer kan zich ook wenden tot de **met het toezicht belaste ambtenaren** (sociale inspecteurs van de Medische Arbeidsinspectie van de Administratie van de Arbeidshygiëne en -geneeskunde).

De werknemer kan ook gebruik maken van deze interne procedure wanneer hij meent dat hij het voorwerp is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag waarvoor een **derde persoon**, waarmee hij in contact komt op de arbeidsplaats tijdens de uitvoering van het werk, verantwoordelijk is.

Artikel 6. Bescherming tegen ontslag

De volgende werknemers genieten ontslagbescherming:

- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de hierboven vermelde vertrouwenspersoon;
- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar;
- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;
- de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld;
- de werknemer die optreedt als getuige doordat hij in het kader van het onderzoek van de klacht in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hijzelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengt van de bevoegde preventieadviseur of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

Indien de werkgever hem toch ontslaat, moeten de redenen tot ontslag vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Deze bescherming neemt een aanvang vanaf de formele indiening van de met reden omklede klacht bij de preventieadviseur, de vertrouwenspersonen of de medische inspectie, vanaf het afleggen van de getuigenverklaring of vanaf het instellen van de rechtsvordering. De bescherming dekt een periode van 12 maanden na indiening van de klacht of aflegging van de getuigenverklaring. Ingeval een rechtsvordering werd ingesteld, loopt de bescherming tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

Artikel 7. Sancties.

Indien de klacht gegrond blijkt, stelt de preventieadviseur de werkgever op de hoogte van de met reden omklede klacht en stelt hem voor om passende maatregelen te nemen om een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werknemer wordt in kennis gesteld van de gevolgen die aan de zaak worden gegeven.

In dat geval en, zonder afbreuk te doen aan de sancties die kunnen voortvloeien uit rechtsvordering die door het slachtoffer werd ingesteld (art 442bis van het strafwetboek), zal de werkgever de pleger van de feiten een sanctie in verhouding tot de inbreuk opleggen. In dit kader verwijzen wij naar de bepalingen van artikel 86 van onderhavig reglement betreffende de sancties.

De werknemer mag echter geen misbruik maken van de klachtenprocedure. Hieronder verstaat men het feit dat de procedure uit wraak of kwade trouw gebruikt wordt met als enig doel de reputatie van de beschuldigde in het gedrang te brengen.

Onrechtmatig gebruik van de procedure kan aanleiding geven tot toepassing van de sancties voorzien in artikel 86 van onderhavig arbeidsreglement en zelfs tot ontslag om dringende reden.

Bijlage 4 - De collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de collectieve akkoorden die in de onderneming werden gesloten tot regeling van haar arbeidsvoorwaarden

lijst van de betrokkene CAO's ofwel vermelding NIHIL

01 april 2015

Handtekening van de werkgever