

**ARBEIDSREGLEMENT  
VOOR BEDIENDEN**

<b>Basisgegevens van de onderneming .....</b>	<b>4</b>
<b>Algemene inlichtingen .....</b>	<b>5</b>
<b>Algemene bepalingen .....</b>	<b>7</b>
<b>Titel I Aanwerving.....</b>	<b>7</b>
<b>Titel II Proefperiode.....</b>	<b>8</b>
<b>Titel III Aard van het werk .....</b>	<b>8</b>
<b>Titel IV Plaats van tewerkstelling.....</b>	<b>8</b>
<b>Titel V Arbeidstijd en normale rustdagen .....</b>	<b>9</b>
<b>5.1. Arbeidstijd .....</b>	<b>9</b>
5.1.1 Algemeen .....	9
5.1.2 Controle van de arbeidstijd.....	9
5.1.3 Arbeidsduur .....	9
5.1.4 Uurroosters .....	10
5.1.5. Overuren .....	10
<b>5.2 Normale rustdagen.....</b>	<b>11</b>
5.2.1 De zondagen .....	11
5.2.2 De wettelijke feestdagen.....	11
5.2.3 Jaarlijkse vakantie.....	12
<b>Titel VI Werkonderbreking.....</b>	<b>14</b>
6.1 Afwezigheden.....	14
6.2 Klein verlet.....	14
6.3 Dwingende familiale redenen .....	17
6.4 Laattijdige aankomst .....	17
6.5 Voortijdige werkonderbreking .....	18
6.6 Arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval .....	18
6.7 Arbeidsongeval of ongeval op de weg van en naar het werk .....	20
6.8 Moederschap.....	21
6.9 Adoptieverlof .....	22
<b>Titel VII Loon.....</b>	<b>22</b>
7.1 Betalingswijze .....	22
7.2 Maaltijdcheques .....	Error! Bookmark not defined.
7.3 Loonperiodes .....	22
7.4 Tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van woon-werkverkeer .....	24
<b>Titel VIII Einde van de arbeidsovereenkomst.....</b>	<b>24</b>
8.1 Betekening van de opzegging .....	24
8.2. Verbreking van de overeenkomst tijdens de proefperiode .....	24
8.3 Verbreking van de overeenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk .....	25
8.4. Verbreking van de overeenkomst voor onbepaalde duur .....	25
8.5 Verbreking van de overeenkomst voor dringende redenen .....	26

<b><i>Titel IX Verplichtingen van de werknemer .....</i></b>	<b><i>28</i></b>
9.1 Oneerlijke concurrentie.....	28
9.2 Aansprakelijkheid.....	28
<b><i>Titel X Overtredingen en algemene discipline .....</i></b>	<b><i>28</i></b>
<b><i>Titel XII Sancties en straffen.....</i></b>	<b><i>32</i></b>
<b><i>Titel XIV Slotbepaling.....</i></b>	<b><i>34</i></b>
<b><i>Bijlage 1 - Uurroosters.....</i></b>	<b><i>35</i></b>
<b><i>Bijlage 2 - Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.....</i></b>	<b><i>37</i></b>
Commentaar .....	49
<b><i>Bijlage 3 - Gebruik van Internet en e-mail .....</i></b>	<b><i>50</i></b>
<b><i>Bijlage 4 - Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk .....</i></b>	<b><i>53</i></b>
<b><i>Bijlage 5– Model van reglement van instelling van een rookverbod in de onderneming ....</i></b>	<b><i>56</i></b>
<b><i>Bijlage 6– Terbeschikkingstelling van een GSM.....</i></b>	<b><i>58</i></b>
<b><i>Bijlage 7 - Terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen .....</i></b>	<b><i>63</i></b>

## Basisgegevens van de onderneming

Naam en adres van de maatschappelijke zetel van de werkgever

EXCEPTION-EXCEPTION BVBA

**JACHTLAAN, 195**

**1040 ETTERBEEK**

1041

Uitbatingszetel:

EXCEPTION - EXCEPTION BVBA

**JACHTLAAN, 195**

**1040 ETTERBEEK**

Juridische vorm :

**Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid**

Telefoonnummer :

**02/7327440**

Activiteit :

**publicitaire akties**

Paritair(e) Comité(s) voor bedienden en/of arbeiders waaronder de werkgever ressorteert :

**218.00**

**AANVULLEND NATIONAAL PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN**

Inschrijvingsnummer bij de RSZ. : 010 - 1126515 - 31

## ORGANISMEN

## Aansluitingsnr

Sociaal Secretariaat voor werkgevers :

**GROEP S – SOCIAAL SECRETARIAAT VOOR WERKGEVERS vzw 67442**

**GROENVELD, 30 BTE 1 - 1930 ZAVENTEM**

Aansluitingsnummer Kas voor kinderbijslag:

**GROEP S , KINDERBIJSLAGFONDS**

**059289**

**FONSNYLAAN, 40 - 1060 SINT-GILLIS**

Verzekeringsmaatschappij of Gemeenschappelijke kas voor arbeidsongevallen :

**AXA ROYALE BELGE**

(Police n°) :

**VORSTLAAN, 25 - 1170 WATERMAAL-BOSVOORDE**

**01/72004331C**

Vakantiekas (alleen voor arbeiders) :

Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk :

**MEDIWET V.Z.W.**

**102523/1**

**OPVOEDINGSTRAAT, 143 - 9000 GENT**

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) De door het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming vereiste :

Verbandtrommel : bevindt zich in de gang die gaat naar het mannentoilet op de gelijkvloer

### **B. Arbeidsongevallen**

De werknemer mag zijn zorgenverstrekker vrij kiezen bij arbeidsongeval.

### **C. Ondernemingsorganen**

#### **Werknemersvertegenwoordigers:**

Wij hebben geen vakbondsafgevaardigden.

### **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**

**KRUIDTUINLAAN, 50 BTE 1 - 1000 BRUSSEL**

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

Gewestelijke directie van :

**BRUSSEL**

**BELLIARDSTRAAT, 53 - 1040 ETTERBEEK**

### **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.

### **Artikel 2**

De gevallen waarin dit reglement niet voorziet, worden geregeld op basis van de wettelijke en reglementaire bepalingen of, bij gebrek hieraan, volgens een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

### **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, op de plaats en tegen de voorwaarden die werden overeengekomen, het werk waarvoor hij werd aangeworven, zorgvuldig, plichtsbewust en eerlijk uitvoeren.

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 zoals :

1. het storten van de salarissen op het oude rekeningnummer die met zich meebrengt dat de som moet worden teruggeëist aan de bank en deze administratieve taak kan tijd innemen. De werknemer zal dus moeten wachten tot het geld terug werd gestort aan Exception-Exception bvba.
2. Het niet opgeven van de sociale gegevens die nodig zijn om een dimonaaangifte te doen, alle boetes die eruit kunnen vloeien zullen ter laste zijn van de werknemer

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 Proefperiode**

### **Artikel 6**

De bediende wordt aangeworven met een proefperiode waarvan de duur wordt vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst. De duur van de proefperiode mag niet korter zijn dan een maand. De maximumduur van de proefperiode bedraagt zes of twaalf maanden, naargelang het jaarloon op het ogenblik van aanwerving niet hoger of hoger is dan de grens bepaald in artikel 67, §2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De overeenkomst kan tijdens de proefperiode slechts ééenzijdig zonder dringende reden worden verbroken dan met het geven van een opzegging van 7 dagen. Indien een dergelijke opzegging wordt gegeven in de loop van de eerste maand, dan loopt de overeenkomst ten vroegste af op de laatste dag van die maand.

## **Titel III 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. Indien de werknemer zijn volledige uniform niet draagt en deze weigert volledig te dragen, zal de werknemer zijn prestatie niet kunnen uitvoeren. De werkgever zal de gegeven prestatie niet kunnen toevertrouwen aan de werknemer. Deze zal dan voor deze prestatie ook geen salaris kunnen eisen vermits het bediendecontract niet werd opgevolgt.

### **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.

## **Titel IV 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.

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.



## Titel V Arbeidstijd en normale rustdagen

### 5.1. Arbeidstijd

#### 5.1.1 Algemeen

##### Artikel 10

De werknemer zal op de plaats waar zijn werk moet uitgevoerd worden, aanwezig zijn op het uur dat in zijn uurrooster bepaald is. Iedere laattijdige aankomst op het werk moet onmiddellijk gemeld worden.

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 11

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

#### 5.1.2 Controle van de arbeidstijd

##### Artikel 12

De modaliteiten van de aanwezigheidscontrole zijn als volgt bepaald :

-een controle kan worden uitgeoefend door een externe persoon die op de plaats van de tewerkstelling de uren gaat controleren. Een In –Out sheet kan door een verantwoordelijke ter plaatse worden ingevuld en doorgestuurd.

##### Artikel 13

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. Alle pauzes worden niet uitbetaald.

#### 5.1.3 Arbeidsduur

##### Artikel 14

INTERNS : Het normale uurrooster voor de bedienden omvat **38** uren, verdeeld over de eerste **5** dagen van de week.

<b>Maandag : 9u – 13 u</b>	<b>14u – 18u</b>
----------------------------	------------------

<b>Dinsdag : 9u – 13u</b>	<b>14u – 18u</b>
---------------------------	------------------

<b>Woensdag: 9u – 13u</b>	<b>14u – 18u</b>
---------------------------	------------------

<b>Donderdag: 9u- 13u</b>	<b>14u – 18u</b>
---------------------------	------------------

<b>Vrijdag : 9u – 13u</b>	<b>14u - 18u</b>
---------------------------	------------------

**Partime interns, 24 uren verdeeld over 3 dagen :**

<b>Maandag : 9u – 13u</b>	<b>14u – 18u</b>
---------------------------	------------------

<b>Woensdag : 9u – 13u</b>	<b>14u – 18u</b>
----------------------------	------------------

<b>Vrijdag : 9u – 13u</b>	<b>14u – 18 u</b>
---------------------------	-------------------

##### Artikel 15

De arbeidstijd die door elke **deeltijdse werknemer** per week moet gepresteerd worden staat vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Bovendien kan de wekelijkse arbeidsregeling van de

deeltijdse werknemers vast of veranderlijk zijn. In dat laatste geval is de contractuele wekelijkse duur een gemiddelde : de arbeidstijd die per week moet gepresteerd worden zal naar meer of naar min kunnen schommelen en het te bereiken gemiddelde zal moeten behaald worden over een periode van 1 kalenderkwartaal of over een periode van maximum 1 jaar. Er wordt rekening gehouden met een deel van de periode voor het naleven van de weekgrenzen ingeval van indiensttreding of van verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens de periode.

Bijkomende uren mogen slechts gepresteerd worden op voorwaarde dat de betreffende wetsbepalingen worden nageleefd

#### **5.1.4 Uurroosters**

##### **Artikel 16**

De verschillende uurroosters die van toepassing zijn op de werknemers staan in bijlage 1 bij het reglement.

De deeltijdse werknemers kunnen tewerkgesteld zijn volgens een vast of een veranderlijk uurrooster. Het vaste uurrooster kan ingericht zijn over een week of over cyclus die gespreid is over meer weken.

##### **Artikel 16 bis**

De werkgever kan alternatieve uurroosters in de onderneming invoeren (artikel 20 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971).

#### **5.1.5. Overuren**

##### **Artikel 17**

Overuren mogen slechts gepresteerd worden binnen het kader van de betreffende wettelijke bepalingen.

De vereiste kennisgevingen en/of toelatingen moeten in acht genomen worden.

Overuren worden betaald met een bedrag dat minstens 50% hoger is dan het gewoon loon. Worden beschouwd als overuren, bij dagprestaties het tiende gepresteerde uur. Bij 38 uren weekprestaties vanaf het 39 ste werkuur. Dit bedrag wordt op 200% gebracht wanneer de overuren gepresteerd worden op een tweede gepresteerde zondag indien de persoon geen enkele interruptie heeft gehad gedurende de volledige week.

Werknemers met een vertrouwenspost of leidinggevende taak in de zin van het K.B. van 10 februari 1965 worden verondersteld [additionele](#) arbeidsuren te presteren wanneer dit nodig is. Zij kunnen in geen geval aanspraak maken op een extra vergoeding of compenserende rustdagen voor deze prestaties.

Het bedrag van het loon van de werknemers met een vertrouwenspost of leidinggevende taak in de zin van het K.B. van 10 februari 1965 is zo vastgesteld dat alle prestaties vereist voor de uitoefening van hun functie erin vervat zitten.

##### **Artikel 18**

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 geven aanleiding tot betaling van een loontoeslag volgens de wettelijke voorschriften.

### **Artikel 19**

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 20**

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

## **5.2 Normale rustdagen**

### **Artikel 21**

Worden als normale rustdagen beschouwd voor de interns:

- a) de zaterdagen;
- b) de zondagen ;
- c) de wettelijke feestdagen;
- d) de wettelijke vakantiedagen;

#### **5.2.1 De zondagen**

### **Artikel 22**

De werknemer die in overeenstemming met de wettelijke afwijkingen op zondag werkte, heeft recht op inhaalrust, in principe te nemen binnen de 6 dagen na de gewerkte zondag of binnen de termijn die bij koninklijk besluit voorzien is op sectoraal vlak (bijvoorbeeld: KB van 12 september 1980 voor de werknemers die deelnemen aan manifestaties van alle aard, onder meer salons, tentoonstellingen, jaarbeurzen, ...).

Deze rustdag moet niet betaald worden.

Indien de tewerkstelling van de werknemer op zondag geen 4 uren overschrijdt, is de duur van de inhaalrust gelijk aan minstens een halve dag voor of na 13 uur en mag de arbeidsduur die dag niet langer zijn dan 5 uren. Indien de werknemer echter meer dan 4 uren werkte op zondag, is de inhaalrust gelijk aan een volledige dag.

#### **5.2.2 De wettelijke feestdagen**

### **Artikel 23**

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 wat de interns betreft:

Nieuwjaar (1 januari) - Paasmaandag - Feest van de arbeid (1 mei) – 8 mei -O.L.H.Hemelvaart (13 mei)- Pinksteren (23 mei)-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 inactiviteitsdag, wordt een vervangingsfeestdag vastgelegd op sectoraal vlak of bij ontstentenis, door de ondernemingsraad of bij ontstentenis, in een overeenkomst met de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis, in een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemers of bij ontstentenis, in overleg tussen de werkgever en elke werknemer.

De werkgever moet de feestdagen van het volgende jaar alsook de vervangingsdagen (of de mogelijkheid voor de werknemers individueel een akkoord te sluiten met de werkgever over de vaststelling van de vervangingsdagen) vermelden in een bericht waarvan een kopie als bijlage bij het arbeidsreglement wordt gevoegd.

De werkgever moet voor 15 december van het voorgaande jaar dit bericht hebben uitgehangen..

## Artikel 24

In geval van tewerkstelling in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van een werknemer op een feestdag, heeft de werknemer recht op een betaalde inhaalrustdag, te nemen binnen 6 weken na de gewerkte feestdag of binnen 6 weken na de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst indien de inhaalrust niet binnen de eerste termijn kon genomen worden wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst (ziekte, zwangerschap, enz.).

De duur van deze inhaalrustdag is een volledige dag in geval van prestaties van meer dan 4 uren, of een halve dag in geval van hoogstens 4 uren prestaties.

De externs die enkel werken op feest of zondagen worden dubbel betaald. Deze hebben geen recht op inhaaldagen.

## Artikel 25

Voor deeltijdse werknemers moet een onderscheid gemaakt worden naargelang de werknemer een vast of een veranderlijk uurrooster heeft.

- ♦ Tewerkstelling op basis van een vast uurrooster

De deeltijdse werknemer heeft recht op de feestdagen die samenvallen met zijn gebruikelijke activiteitsdagen.

Indien de feestdag of de vervangingsfeestdag samenvalt met een gebruikelijke inactiviteitsdag heeft de deeltijdse werknemer geen recht op die feestdag of vervangingsfeestdag.

Indien de keuze van de vervangingsfeestdag overgelaten wordt aan de werknemer, kan deze laatste die vrij vastleggen.

- ♦ Tewerkstelling op basis van een veranderlijk uurrooster

Er kunnen zich dan 2 gevallen voordoen:

- of de werkgever hangt een uurrooster uit dat prestaties op een feestdag inhoudt : indien er op die dag niet effectief wordt gewerkt, dan zal de werknemer recht hebben op zijn loon in functie van de uren die voor die dag zouden betaald geweest zijn indien men had gewerkt;
- of de werkgever hangt een uurrooster uit dat geen prestaties op een feestdag inhoudt : de werknemer heeft voor die dag (of voor de vervangingsdag) recht op een loon dat overeenstemt met het loon dat de werknemer verdiend heeft tijdens de 4 weken voor de feestdag, gedeeld door het aantal effectief in de onderneming gepresteerde dagen in die periode van 4 weken.

## Artikel 26

Voor deeltijdse werknemers die op een feestdag werken, is de duur van de inhaalrust gelijk aan de werkelijk verrichte arbeidsduur op de feestdag.

### 5.2.3 Jaarlijkse vakantie

## Artikel 27

De werknemers 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 Individuele vakantie

In onderling overleg worden de vakantiedagen tussen werkgever en werknemer vastgelegd in overeenstemming met de wettelijke bepalingen en de hierna vermelde bijzondere regels. Hiertoe moeten de werknemers **2 maanden** vooraf een schriftelijke aanvraag indienen. Bij de toekenning van de vakantie worden volgende modaliteiten in acht genomen:

- 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;
- een ononderbroken vakantieperiode van een week moet in ieder geval gewaarborgd worden;
- een ononderbroken vakantieperiode van drie weken en van twee weken moet tussen 1 mei en 31 oktober respectievelijk gewaarborgd worden voor werknemers van minder dan 18 jaar op het einde van het vakantiedienstjaar en voor de andere werknemers, behoudens andersluidende aanvraag van de betrokkenen;
- voor de vakantieperiode buiten die eerste twee of drie weken, naargelang het werknemers van minder dan 18 jaar op het einde van het vakantiedienstjaar betreft of niet, moeten de toekenningsmodaliteiten zodanig zijn dat zij de globale productietijd maximaal veilig stellen. In de mate van het mogelijke zullen die vakantiedagen opgenomen worden in kalmere periodes of bij gelegenheid van regionale, lokale of andere feesten;
- zonder afbreuk te doen aan wat voorafgaat, mag de vakantie niet bij halve dagen genomen worden behoudens wat betreft :
  - ✓ de halve dagen vakantie die met een halve dag gewone inactiviteit aangevuld worden ;
  - ✓ de verdeling in halve dagen van drie dagen van de vierde vakantieweek, op aanvraag van de werknemer. De werkgever mag zich echter tegen deze verdeling verzetten, indien dit van aard is om het werk in de onderneming te storen.

### **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 31**

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 VI Werkonderbreking

### Artikel 32

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.

### 6.1 Afwezigheden

#### Artikel 33

Ongeacht de duur ervan, moet iedere afwezigheid vooraf aangevraagd worden bij **Françoise LANNOO**. De werknemer zal de werkgever onmiddellijk (*i.e.* uiterlijk 30 minuten vóór aanvang van het werk) en persoonlijk op de hoogte stellen van zijn afwezigheid teneinde de werkgever toe te laten de noodzakelijke stappen te ondernemen om de continuïteit van de onderneming te verzekeren. De werknemer die zich na een ongerechtvaardigde afwezigheid aanbiedt op het werk mag die dag het werk niet aanvatten, 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.

### 6.2 Klein verlet

#### Artikel 34

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 :

	Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1.	Huwelijk van de werknemer	<b>3</b> dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week. (P.C. 218 - 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 4 maanden 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	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
6.	Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer, zijn echtgeno(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 echtgeno(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 verplegingsinrichtingenaangeduid 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 familieraad bijeengeroepen 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 2,3,5,7 en 8 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 echtgenoot(e) gelijkgesteld.

(\*\*\*) Voor de toepassing van de nummers 6 en 7 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de echtgenoot(e) gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de werknemer.

### **Artikel 35**

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 36**

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 37**

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 38**

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.



### **Artikel 39**

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 40**

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

## **6.3 Dwingende familiale redenen**

### **Artikel 41**

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 42**

Deze afwezigheden worden niet betaald, behoudens andersluidende overeenkomst op sectoraal of ondernemingsvlak.

### **Artikel 43**

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

### **Artikel 44**

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.

## **6.4 Laattijdige aankomst**

### **Artikel 45**

Iedere laattijdige aankomst op het werk moet onmiddellijk bij de rechtstreeks verantwoordelijke gemeld worden en zal dusdanig niet betaald worden. De salaris zal uitbetaald worden vanaf het moment dat de persoon operationeel zijn werk aanvangt.

Indien het laattijdig aankomen langer is dan 15 minuten kan, voor de dagkontrakten, de werkgever de persoon naar huis sturen zonder uitbetaald te worden.

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

## **6.5 Voortijdige werkonderbreking**

### **Artikel 46**

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.

## **6.6 Arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval**

### **Artikel 47**

Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval, moet de werknemer onmiddellijk, per telefoon of een ander beschikbaar middel, 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. Voor dagcontracten geldt geen gewaarborgd loon.

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

### **Artikel 48**

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 49**

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 50**

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 51**

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 convocatiebrieft 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 convocatiebrieft 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 brieft.

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.

### **6.7 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 hiërarchisch 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 hiërarchisch 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 bepaald 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 52**

Indien de werkgever, overeenkomstig 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 53**

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 54**

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 55**

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".

## **6.8 Moederschap**

### **Artikel 56**

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 57**

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 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<sup>de</sup> week tot de 2<sup>de</sup> week voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

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

### **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.

## **6.9 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 meedelen. 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 VII Loon**

### **7.1 Betalingswijze**

#### **Artikel 61**

Tenzij anders overeengekomen, wordt het loon van de bedienden forfaitair vastgesteld op maandbasis. Iedere andere betalingswijze wordt schriftelijk vastgelegd bij individuele bediendenovereenkomst.

De lonen moeten in overeenstemming zijn met de minimumlonen die voorzien zijn door de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, gesloten in het paritair comité 218.00 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.

### **7.2 Loonperiodes**

#### **Artikel 62**

De loonstaten van de bedienden worden iedere maand op de volgende datum afgesloten: **29 van elke maand**

De betaling van het loon gebeurt **laatste dag van de maand voor de interns per overschrijving** ten laatste op de 7de werkdag na de te betalen arbeidsperiode voor de externs

Het loon is pas vanaf die dag opeisbaar. Bij laattijdige betaling wegens afwezigheid van de werknemer kan geen interest opgeëist worden en dit ongeacht de reden van afwezigheid.

Wanneer het loon van de werknemer of het tegoed van zijn bankrekening waarop zijn loon wordt overgeschreven, het voorwerp is van overdracht of beslag, betaalt de werkgever de werknemer, op uitdrukkelijk verzoek van deze laatste, op bankrekening.

Als de werknemer niets uitdrukkelijk verzoekt dan wordt de gebruikelijke betalingswijze verder toegepast in geval van beslag/overdracht.

Bij iedere loonbetaling bezorgt de werkgever de wettelijk voorgeschreven loonfiche aan de bediende, deze kan via internet afgehaald worden op de site van Exception-Exception bvba.

Geen enkele voorschot wordt uitbetaald.

### **Artikel 63**

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. Indien de werknemer het dragen van het uniform niet volledig in acht neemt, zal zijn prestatie niet kunnen worden gepresteerd. De werknemer zal voor deze prestatie dus geen vergoeding mogen eisen vermits de werknemer niet voldoet aan de vereisten die hem werden opgelegd door de bediendenovereenkomst.

De inhoudingen 2 tot 3 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 64**

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. De individuele rekeningen kunnen eveneens via de site van Exception-Exception uitgeprint worden. En dit voor het voorbije jaar vanaf berekening en zending van het sociaalsecretariaat.

### **Artikel 65**

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

## 7.3 Tegemoetkoming van de werkgever in de kosten van woon-werkverkeer

### Artikel 66

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 VIII Einde van de arbeidsovereenkomst

### 8.1 Betekening van de opzegging

#### Artikel 67

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** gegeven wordt, 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. Deze kan ook gebeuren per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde werkdag na zijn verzendingsdatum, of per gerechtsdeurwaardersexploot met onmiddellijke uitwerking.
- Wanneer de opzegging door de **werkgever** gegeven wordt, kan de betekening, op straffe van nietigheid, enkel per aangetekende brief gebeuren die uitwerking heeft op de derde werkdag na zijn verzendingsdatum, of per gerechtsdeurwaardersexploot met onmiddellijke uitwerking, met dien verstande dat deze nietigheid niet door de werknemer gedekt kan worden maar van ambtswege door de rechter wordt vastgesteld.

### 8.2. Verbreking van de overeenkomst tijdens de proefperiode

#### Artikel 68

Voor bedienden kan de overeenkomst tijdens de proefperiode enkel eenzijdig beëindigd worden zonder dringende reden mits een opzegging van zeven dagen. Indien dergelijke opzegging in de loop van de eerste maand gegeven wordt, heeft de beëindiging ten vroegste uitwerking op de laatste dag van die maand.

Tijdens de proefperiode behoudt de werkgever de mogelijkheid om de overeenkomst zonder vergoeding te beëindigen wanneer de arbeidsongeschiktheid van de bediende, als gevolg van een ziekte of ongeval, langer duurt dan 7 dagen, zelfs tijdens de eerste maand. De beëindiging kan slechts na het verstrijken van deze periode van minimum 7 dagen.



Statuut van de werknemer	Anciënniteit	Opzegging gegeven door werkgever	Opzegging gegeven door werknemer	Aanvang
Bediende	na 7 dagen ziekte	verbreking zonder opzeg	–	–
	minder dan 1 maand	7 kalenderd. (1)	7 kalenderd. (1)	de volgende dag (2)
	van 1 maand tot aan het einde van de proefperiode	7 kalenderdagen	7 kalenderdagen	de volgende dag (2)

- (1) De termijn moet ten vroegste op de laatste dag van de eerste maand van de proeftijd een einde nemen.
- (2) De opzegging door de werkgever moet verplicht per **aangetekende brief** betekend worden. Deze opzeg begint op de derde werkdag na de verzendingsdatum van de aangetekende brief.

### **8.3 Verbreking van de overeenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk**

#### **Artikel 69**

Wanneer de verbintenis voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk gesloten is, neemt zij een einde bij het verstrijken van de termijn of bij de beëindiging van het werk.

Dit betekent dat de partijen, behalve om dringende reden, geen einde kunnen stellen aan de overeenkomst voor het verstrijken van de vastgestelde termijn of de voltooiing van het werk.

Bij onwettige verbreking van de overeenkomst moet de partij die daartoe het initiatief nam aan de andere partij een vergoeding betalen, gelijk aan het bedrag van het loon tot aan het verstrijken van die termijn. Dit bedrag mag echter niet hoger zijn dan het dubbele van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die in acht had moeten genomen worden indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

### **8.4. Verbreking van de overeenkomst voor onbepaalde duur**

#### **Artikel 70**

De opzeggingsduur die door de werkgever en de bedienden in acht genomen moet worden, is als volgt bepaald wanneer de verbintenis voor onbepaalde duur werd afgesloten:

- a) Bedienden met een jaarloon dat het bedrag, bepaald in artikel 82, § 2 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, niet overschrijdt

Anciënniteit van de bediende in de onderneming	Opzeg gegeven door de werkgever	Opzeg gegeven door de bediende	Aanvang
--	---------------------------------	--------------------------------	---------

- 5 jaar	3 maanden	1,5 maand	1ste dag van de volgende maand
5 tot 10 jaar	6 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
10 tot 15 jaar	9 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
15 tot 20 jaar	12 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
20 tot 25 jaar	15 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
25 tot 30 jaar	18 maanden	3 maanden	1ste dag van de volgende maand
Enz...	telkens plus 3 maanden per schijf van 5 jaar	Blijft op 3 maanden	

**b) Bedienden met een jaarloon dat begrepen is in de bedragen bepaald in artikel 82 § 2 en §5 van de wet op de arbeidsovereenkomsten**

Volgens de wettelijke bepalingen moet de opzeggingstermijn vastgesteld worden in onderling akkoord tussen partijen ten vroegste op het ogenblik dat de opzeg gegeven wordt, of door de rechter. Bij het vaststellen van deze termijn moet men rekening houden met de tijd die nodig geacht wordt om een gelijkaardige betrekking te vinden. Deze duur is afhankelijk van de anciënniteit, de leeftijd, het loon en de functie van de werknemer.

**c) Bedienden met een jaarloon dat het bedrag, bepaald in artikel 82, § 5 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, overschrijdt**

Voor deze bedienden kunnen de opzeggingstermijnen vastgesteld worden door een overeenkomst die ten laatste op het ogenblik van indiensttreding wordt afgesloten. Ze mogen echter niet korter zijn dan de minimumtermijnen vermeld onder punt a) hierboven. Bij gebrek aan conventionele vaststelling zijn de regels voorzien in punt b) hierboven van toepassing. De mogelijkheid om een dergelijke overeenkomst af te sluiten bestaat niet indien het de bediende is die de opzeggingstermijn betekent ; deze laatste wordt dus bepaald overeenkomstig de regels vermeld onder punt b) hierboven.

In het algemeen, moeten de opzeggingstermijnen berekend worden in functie van de anciënniteit die bij aanvang van de opzeg verworven is.

### **Artikel 71**

De opzeggingstermijnen voor bedienden buiten proeftijd gaan in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de betekening van de opzegging haar uitwerking heeft.

### **8.4.1 Verschuldigd loon bij de beëindiging van de overeenkomst**

#### **Artikel 72**

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.

### **8.5 Verbreking van de overeenkomst voor dringende redenen**

#### **Artikel 73**

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 74**

De volgende feiten kunnen, 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; voor externe personen het eenmalig te laat komen
- ♦ 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;
- ♦ het werken voor een concurrerende firma na het werk of tijdens de rustdagen
- ♦ 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..
- ♦ Het verlaten van de werkplaats zonder enige aandvaardbare reden
- ♦ Verbruik avn alcohol, drugs of andere middelen

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

#### **Artikel 75**

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.

én 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 :

## **Verplichtingen van de werknemer**

### **9.1 Oneerlijke concurrentie**

#### **Artikel 76**

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.

### **9.2 Aansprakelijkheid**

#### **Artikel 77**

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

Externs: alle medewerkers zijn verandatoewordelijk voor het materiaal die hen werd toevertrouwd.

Bij het niet inleveren van het materiaal kan Exception Exception bvba een factuur opstellen gelijk aan de prijs dat de klant nodig heeft om identiek hetzelfde materiaal aan te kopen en/of te vervangen. Elke factuur wordt opgesteld met een minimum aan administratieve kosten van 50 €.

Indien door de werknemer schade wordt berokkend aan het toevertrouwde materiaal zal hij deze schade moeten betalen op voorleg van de onkostennota van de klant aan wie de schade werd gedaan.

Indien een personeelslid niet komt opdagen voor een werkprestaties waarvoor hij een dagcontract ontving, kan het agentschap Exception-Exception hem een schadevergoeding aanrekenen in pro rata van wat haar klant aan schadevergoeding zal of niet zal opeisen. Dit met een min van 100 € administratieve kosten.

Indien het personeelslid tijdens zijn werkuren steelt, is hij persoonlijk verantwoordelijk voor zijn daden en zal Exception Exception in geen enkel opzicht, nog voor de klant, nog voor de rechtbank in sprake gebracht worden. Het personeelslid zal instaan voor alle boetes die opgesteld zullen worden hem aangaande

Bij het gebruik van een firmawagen, zal het personeelslid aansprakelijk zijn voor alle opgelopen boetes die hij gedurende zijn bediendecontract heeft opgelopen (externs : gedurende de jobs).

Bij diefstal in een groot warenhuis is het personeelslid eveneens burgerlijk aansprakelijk voor alle opgelopen boetes die daaruit kunnen voortvloeien.

## **Titel X Overtredingen en algemene discipline**

#### **Artikel 78**

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.

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

Klachten en opmerkingen worden via de hiërarchie overgemaakt.

#### **Artikel 79**

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 80**

Het personeel is ertoe gehouden om de instructies en maatregelen van de directie op te volgen die uitgehangen of via dienstnota's ( mail) 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 ruzie 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 de tuin
- 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 werkuren 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 vertrekuren 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 XI Algemene voorschriften op het gebied van veiligheid en hygiëne**

### **Artikel 81**

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 82**

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 XII Preventief alcohol- en drugsbeleid**

### **Artikel 82bis**

Het voeren van een beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen is een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van de werkgever. Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hier deel van uit.

Dit is ingegeven door het feit dat werkgerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden. Daarnaast kan het ook een negatieve impact hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk en kan het imago van de werkgever erdoor geschaad kan worden. Bovenstaande bepaalt binnen de onderneming een preventief alcohol- en drugsbeleid met een nultolerantie.

De hierboven opgenoemde doelstellingen gelden voor alle werknemers en andere op de werkplek aanwezige personen.

De werkgever verbiedt zijn werknemers en eventuele andere op de werkplek aanwezige personen:

- alcoholische dranken of drugs binnen te brengen of te gebruiken op de arbeidsplaats;
- in dronkenschap te verkeren of onder invloed van drugs te zijn tijdens werkgerelateerde uren, d.w.z.: de uren (onmiddellijke) voorafgaand aan het werk, tijdens de werktijd, gedurende pauzes, “specifieke aangelegenheden” en de weg van en naar het werk;

Met betrekking tot het preventief beleid inzake werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs wil de werkgever een beroep doen op het gezonde verstand en een verantwoordelijk gedrag van al zijn medewerkers en eventuele andere op de werkplek aanwezige personen.

De werkgever verwacht van zijn leidinggevend personeel in deze een voorbeeldrol en een passend optreden ten aanzien van hun medewerkers in probleemsituaties.

## **Titel XII Sancties en straffen**

### **Artikel 83**

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,
- een geldboete: als de werknemer zijn contract niet naleeft en de klant een schadevergoeding eist, wordt de boete aan de werknemer gefactureerd, indien de werknemer bij het niet naleven van een dagcontract en daardoor xception Exception een klant verliest kan Exception Exception de som van min 500 € opeisen en vermeerderen met het gemiddeld gepresteerde zakencijfer van deze klant, bij het niet inleveren van een uniform behorende tot de promotie, behorende tot Excetion Exception word een faktuur opgesteld : terugbetaling som geeist door de klant, terugbetaling uniform Exception Exception ( 250 € : Jas-rok/broek- hemd)
- disciplinaire schorsing met loonverlies gedurende **30** dagen maxi
- ontslag met of zonder vergoeding of opzegging

### **Artikel 84**

Indien de sanctie uit een geldboete bestaat, en deze ingehouden wordt op het loon, dan mag het totaal bedrag van de per dag opgelegde boeten niet hoger zijn dan een vijfde van het dagloon dat voor iedere loonperiode in speciën verschuldigd is, na aftrek van de socialezekerheidsbijdragen.

De opbrengst van de eventueel opgelegde geldboetes moet worden aangewend ten voordele van het personeel en dat zal als volgt gebeuren (te bepalen door de ondernemingsraad indien hij bestaat) : de geldboetes zullen verdeeld worden tussen het intern personeel, behalve de terugbetalingen van sommen die aan de klant worden overgemaakt of voor de uniformen, of voor de rijboetes die moeten uitbetaald worden

### **Artikel 85**

De werknemer die klachten, opmerkingen of betwistingen hebben betreffende de sancties die hen betekend werden, kunnen in beroep gaan bij **het ondernemingshoofd : Françoise Lannoo**, die een beslissing zal nemen binnen de 30 dagen



### **Titel XIII Diversen en bijlagen**

#### **Artikel 86**

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 in de onderneming op de volgende plaats :  
**koffiecorner**

#### **Artikel 87**

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 : gebruik van internet en van de e-mail
- bijlage 4 : maatregelen tegen geweld, pesterijen en ongewenste seksuele intimiteiten op het werk
- bijlage 5 : regels betreffende roken in de onderneming
- bijlage 6 : de terbeschikkingstelling van een GSM
- bijlage 7 : de terbeschikkingstelling van een voertuig
- bijlage 8 : de collectieve arbeidsovereenkomsten en /of de volgende collectieve akkoorden gesloten op bedrijfsvlak tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de onderneming
-

## Titel XIV 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.

Indien een ondernemingsraad werd ingericht, werd het ontwerp in de schoot van dit orgaan besproken. Het werd ook aangeplakt en ter kennis gebracht van de werknemers, ter informatie.

Het onderhavige reglement treedt in werking op -----

Binnen de 8 dagen volgend op de genoemde datum, bezorgt de werkgever een kopie ervan aan de Sociale Inspecteur – directiehoofde van de Inspectie van de sociale wetten

Ondergetekende werkgever verklaart dat hij ----- een bericht heeft uitgehangen met opgave van de plaats waar dit reglement door de werknemers kan worden ingekeken., het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden op de site.

Daarenboven wordt aan elke werknemer in dienst een kopie overhandigd tegen ontvangstbewijs alsook aan elke nieuwe werknemer die in de onderneming zal komen, de externs kunnen et exemplaar bekomen via de site [www.exception2.Be](http://www.exception2.Be)

Etterbeek, -----

Handtekening van de bediende,

Handtekening van de werkgever

## **Bijlage 1 - Uurroosters**

### **a) Gewone arbeidsregeling voor de VOLTIJDS tewerkgestelde bedienden**

De arbeidsregeling kan volgens één van de volgende roosters georganiseerd worden.  
Een dag per maand wordt genomen als recuperatiedag voor een 38 u/week stelsel

#### **Stelsel A**

	Voormiddag				Namiddag	
	Werkuren		rusttijden		werkuren	
	van	Tot	van	tot	van	tot
Maandag	9U	13U	13U	14U	14U	18U
Dinsdag	9U	13U	13U	14U	14U	18U
Woensdag	9U	13U	13U	14U	14U	18U
Donderdag	9U	13U	13U	14U	14U	18U
Vrijdag	9U	13U	13U	14U	14U	18U

### **c) DEELTIJDSE arbeidsregelingen voor bedienden**

De verschillende **vaste uurroosters** die in de onderneming van toepassing zijn, worden vermeld in de roosters A.

#### **Stelsel A** Wekelijkse arbeidsduur van 24 uren

	Voormiddag				Namiddag	
	Werkuren		rusttijden		werkuren	
	van	tot	van	tot	van	tot
maandag	9U	13U	13U	14U	14U	18U
woensdag	9U	13U	13U	14U	14U	18U
vrijdag	9U	13U	13U	14U	14U	18U

De verschillende **veranderlijke arbeidsuurroosters** die van toepassing zijn op de deeltijdse werknemers in de onderneming staan in de roosters D, E en F hierna. Deze uurroosters zijn van toepassing voor een arbeidsregeling van **12** uur per week. Deze wekelijkse arbeidsregeling kan vast of veranderlijk zijn(in dat laatste geval moet het aantal uren gemiddeld bereikt worden).

**Stelsel D – uurrooster van 12 uur**

	Voormiddag				Namiddag			
	Werkuren		rusttijden		werkuren		rusttijden	
	van	tot	van	tot	van	tot	van	tot
Maandag	6U	9U						
Dinsdag	6U	9U						
Woensdag	6U	9U						
Donderdag	6U	9U						
Vrijdag								

**Stelsel E – uurrooster van 9.uur**

	Voormiddag				Namiddag			
	Werkuren		rusttijden		werkuren		rusttijden	
	van	tot	van	tot	van	tot	van	tot
Maandag	6U	9U						
Dinsdag	6U	9U						
Woensdag	6U	9U						
Donderdag								
Vrijdag								
Zaterdag								
Zondag								

In bijlage variërende uurroosters voor alle externe personeelsleden

## **Bijlage 2 - Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.**

(Algemeen bindend verklaard door het koninklijk besluit van 9 december 1975, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 25 december 1975).

Gewijzigd door de CAO nr. 25 bis van 19 december 2001

(algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 4 februari 2002, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 12 maart 2002) en door de CAO nr. 25ter van 9 juli 2008 (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 28.09.2008 - B.S. van 14.10.2008).

### **VERSLAG<sup>1</sup>**

-----

*"Het (...) beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid vormt een belangrijk aspect van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en is een wezenlijk en onontbeerlijk onderdeel van het acquis communautaire (...)"* (overweging 8 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)).

- *Eerst een overzicht van het rechtskader ...*

\* *op internationaal vlak ...*

1. Het beginsel van de gelijke beloning voor mannen en vrouwen werd voor het eerst ingeschreven in het verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, 1951.

Dat beginsel is ook bevestigd door artikel 4.3 van het Europees sociaal handvest (herzien) van 3 mei 1996, dat het recht van mannelijke en vrouwelijke werknemers op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde erkent.

2. Bovendien heeft de Europese Gemeenschap, daarna de Europese Unie, een belangrijk rechtskader vastgesteld inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen, met name wat de gelijke beloning betreft.
  - a. Zo voorziet artikel 119 van het Verdrag van Rome (dat artikel 141 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap is geworden) in het beginsel van de gelijke beloning, door onder meer het volgende te bepalen: "Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast."

In dat verband moet eraan worden herinnerd dat het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen een extensieve definitie geeft van het begrip "beloning". Volgens het Hof van Justitie dient onder beloning te worden verstaan, alle voordelen die de werkgever direct of indirect aan de werknemer betaalt uit hoofde van zijn dienstbetrekking. De voordelen zijn huidige of toekomstige voordelen en worden betaald uit hoofde van een dienstbetrekking die bestaat of heeft bestaan.

---

<sup>1</sup> Toevoeging van een verslag (Beslissing van de Raad van 9 juli 2008).

Overeenkomstig de vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie dient, om uit te maken of werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, in concreto te worden nagegaan of deze werknemers, gelet op een reeks van factoren (waaronder de aard van het werk, de arbeidsomstandigheden ...), kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden (overweging 9 van richtlijn 2006/54/EG "herschikking").

- b. Vervolgens werden een aantal richtlijnen goedgekeurd met het oog op een gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake arbeidsproces, beroepsopleiding, sociale bescherming, loon en toegang tot goederen en diensten en leveren van goederen en diensten.

Het gaat met name om de volgende richtlijnen die betrekking hebben op het ene of het andere aspect van de problematiek van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake beloning:

- richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;
- richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002;
- richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;
- richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd bij richtlijn 96/97/EG van 20 december 1996;
- richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht.

Die veelheid van bronnen en de rechtspraak van het Hof van Justitie hebben de Europese wetgever ertoe gebracht een richtlijn "herschikking" aan te nemen, namelijk richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking). Met ingang van 15 augustus 2009 worden de richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG en 97/80/EG ingetrokken en vervangen door richtlijn 2006/54/EG.

*\* ... en op nationaal vlak*

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers heeft op nationaal vlak een vernieuwende rol gespeeld door de omzetting van richtlijn 75/117/EEG voor de domeinen waarvoor de sociale partners bevoegd zijn.

Die richtlijn werd integraal omgezet door hoofdstuk V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering. Die wet werd vervangen door een wet van 7 mei 1999, die op haar beurt werd opgeheven door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Die laatste wet heeft tot doel de richtlijnen betreffende gendergelijkheid in Belgisch recht om te zetten.

- *Actoren van de bevordering en de verdediging van het beginsel van gendergelijkheid ...*

1. Zoals hierboven is aangegeven, heeft de Nationale Arbeidsraad al een actieve rol gespeeld inzake de problematiek van de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, met name door het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25. Hij heeft immers een algemene bevoegdheid om, op verzoek van de regering en/of het parlement of uit eigen beweging, adviezen uit te brengen of voorstellen te doen met betrekking tot sociale materies en om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.

De sociale partners hebben, naast hun rol in de Nationale Arbeidsraad, verbintenissen aangegaan in verschillende centrale akkoorden en hebben actief deelgenomen aan talrijke projecten en concrete acties. Die punten worden verder in dit rapport ontwikkeld.

Ten slotte bepaalt artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 dat elke werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemersorganisatie waarbij de werknemer is aangesloten bij het bevoegde rechtscollege een rechtsovereenkomst kan instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen. Ingevolge artikel 4 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, mogen de representatieve werknemersorganisaties immers in rechte optreden ter verdediging van de rechten welke hun leden putten in de door hen gesloten overeenkomsten, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan het recht van de leden om zelf op te treden.

2. De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen, die werd opgericht bij koninklijk besluit van 15 februari 1993 (en in de plaats is gekomen van de Commissie Vrouwenarbeid), is een adviesorgaan dat rapporten kan opstellen, onderzoeken verrichten, maatregelen voorstellen, voorlichting en informatie verschaffen inzake het gelijke kansen beleid.

In die Raad behandelt een paritaire vaste commissie Arbeid de algemene vraagstukken van sociale aard die de werkgevers en de werknemers aanbelangen.<sup>2</sup>

3. Artikel 20 van de richtlijn "herschikking" 2006/54/EG heeft de bepaling overgenomen van richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 76/207/EEG, volgens welke de lidstaten een of meer organen aanwijzen voor de bevordering, analyse, ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

In België werd het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij wet van 16 december 2002. Die wet bepaalt dat het Instituut als taak heeft toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen, elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht te bestrijden, en de instrumenten en strategieën die gestoeld zijn op een geïntegreerde aanpak van de gender dimensie uit te werken (artikel 3, tweede alinea).

Het Instituut bestaat uit verschillende cellen die bevoegd zijn voor verschillende actiedomeinen. De "cel tewerkstelling" zorgt in overleg met de sociale partners voor praktische instrumenten en studies met het oog op meer gelijkheid op de arbeidsmarkt.

Het Instituut heeft verschillende bevoegdheden gekregen. Het speelt met name een bemiddelende rol. In voorkomend geval kan het in rechte optreden in geschillen waartoe de toepassing van wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven.

---

<sup>2</sup> De adviezen van die commissie kunnen worden geraadpleegd op de website van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen: <http://www.raadvandegelijkekansen.be>.

- *Enkele constatering*en ...

Ondanks de veelheid van rechtsinstrumenten blijven er in de praktijk nog loonverschillen tussen mannen en vrouwen bestaan<sup>3</sup>.

Diverse studies en interpretaties proberen die loonverschillen te analyseren. Een groot deel van die verschillen kan objectief worden verklaard op grond van verschillen in opleidingsniveau, anciënniteit of functiekenmerken (voltijdse of deeltijdse arbeid, niveau van de functie in de hiërarchie ...) of grootte van de onderneming ... Vrouwen zijn bovendien, meer dan mannen, vaak tewerkgesteld in sectoren met lagere lonen.

Een aantal onverklaarde loonverschillen moeten evenwel worden toegeschreven aan directe of indirecte discriminaties. Volgens verschillende auteurs kunnen zich tijdens het proces van de functiewaardering een aantal elementen van discriminatie voordoen.

Functiewaardering is een hulpmiddel om in een arbeidsorganisatie de verschillende functies naar zwaarte te rangschikken en onderling in de juiste verhouding te plaatsen. Dat leidt tot een functieclassificatie, dat wil zeggen een verdeling van de functies in klassen van equivalente functies. Aan elke functieklasse wordt dan een loon toegekend.

Die functieclassificaties worden vaak op sectorniveau vastgesteld. Sommige functieclassificaties op sectorniveau moeten evenwel worden herzien. Anderzijds beschikken een aantal sectoren niet over een functieclassificatie.

Wat ook het beloningssysteem is, het moet transparant zijn.

... *en acties om de gelijke beloning voor mannen en vrouwen te bevorderen*

1. Uitgaande van die constatering, is gebleken dat de functieclassificatiesystemen sekseneutraal moeten zijn; die bezorgdheid wordt overigens al uitgedrukt in artikel 3, tweede alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25. Die bepaling luidt immers als volgt: "De systemen van functiewaardering moeten de gelijke behandeling verzekeren in de keuze van de criteria, in de weging van die criteria en in het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten."

De Europese sociale partners (UNICE/UEAPME, CEEP en EVV) hebben zich in een actiekader over de gelijkheid van mannen en vrouwen, van 1 maart 2005, ertoe verbonden de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en de werkplek te versterken. Dat actiekader heeft tot doel bij te dragen aan de tenuitvoerlegging van de strategie van Lissabon voor economische groei, meer en betere banen en sociale cohesie alsook aan de tenuitvoerlegging van het wetgevend kader van de Europese Unie over de gelijkheid van mannen en vrouwen.

De Europese sociale partners hebben vier prioriteiten vastgesteld en ze verzoeken de nationale sociale partners gedurende vijf jaar na de goedkeuring van dat actiekader werkzaamheden te verrichten met betrekking tot die prioriteiten. Een van die prioriteiten is het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Het is volgens de Europese sociale partners in dat verband noodzakelijk ervoor te zorgen dat de beloningssystemen, met inbegrip van de mechanismen voor functiewaardering, transparant en sekseneutraal zijn, en aandacht te hebben voor de mogelijke discriminerende effecten van secundaire loonelementen.

---

<sup>3</sup> Zie het jaarlijks rapport "De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België", uitgegeven door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.



Bovendien bepaalt artikel 4, tweede alinea van de richtlijn "herschikking" 2006/54/EG dat, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dit systeem moet berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 voorziet verder in de oprichting van een gespecialiseerde paritair samengestelde commissie, die tot taak heeft het bevoegde rechtscollege van advies te dienen, indien het erom verzoekt, omtrent geschillen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 bis van 19 december 2001 geeft die commissie ook de opdracht de sociale partners te informeren en te sensibiliseren met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand te verlenen (artikel 6, derde alinea).

In zijn mededeling nr. 8 van 19 december 2001 aan de paritaire comités betreffende de rol van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie herinnert de Nationale Arbeidsraad de sectoren aan de opdrachten van die gespecialiseerde commissie, onverminderd de bevoegdheidsautonomie van de sectoren in deze materie.

Die aanpak ligt in de lijn van de verbintenissen die de sociale partners in het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 zijn aangegaan, om in de sectoren waar het functieclassificatiesysteem leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen, deze systemen in de paritaire comités te herzien met het oog op het realiseren van gelijke kansen, in voorkomend geval door middel van een analytische herziening van de functieclassificaties of door een door de sociale partners gelijkwaardig beschouwd systeem.

In het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 waren de sociale gesprekspartners het eens om de inspanning waarmee in het vorige interprofessioneel akkoord begonnen werd, aan te houden en het aanwenden van analytische of gelijkwaardige functieclassificatiesystemen aan te moedigen.

Ten slotte verzoeken de sociale partners in het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 de sectoren en bedrijven die dit nog niet hebben gedaan, hun loonclassificaties te toetsen aan de verplichting tot genderneutraliteit en in voorkomend geval de nodige correcties aan te brengen.

2. Om ervoor te zorgen dat een beroep wordt gedaan op sekseneutrale functieclassificatiesystemen hebben de gewezen directie Gelijke Kansen, die onder het ministerie van Tewerkstelling ressorteerde (waarvan de bevoegdheden werden overgenomen door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen) en de sociale partners in 2001 het "EVA"-project (analytische EVAluatie) ontwikkeld. Het project had tot doel de sociale partners en de sectoren te voorzien van de nodige ondersteunende instrumenten bij de invoering van nieuwe sekseneutrale functieclassificaties en hen ertoe aan te zetten de verouderde systemen te herzien.

Het project liep over een periode van vijf jaar en werd opgebouwd rond drie assen:

- *Een opleidingspakket*

Het bestaande opleidingspakket, dat werd ingevoerd in 1996, werd grondig geactualiseerd.

Dat opleidingspakket bevat een opleidingsmodule en een handleiding.

De opleidingsmodule "Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon" is een praktische gids voor iedereen die verantwoordelijk is voor of betrokken bij de functiewaardering en de bepaling van de lonen. Het is de bedoeling te verduidelijken wat functiewaardering is, een overzicht te geven van de soorten systemen van functiewaardering en de problemen inzake gelijke beloning en functiewaardering in België vast te stellen.

De handleiding "Sekseneutrale functieclassificatie" gaat in op de elementen waaraan meer aandacht moet worden besteed tijdens de functiewaardering<sup>4</sup>.

- *Een opleiding van de sociale partners op centraal niveau*

De sociale partners die hebben deelgenomen aan het EVA-project werden opgeleid en gesensibiliseerd aan de hand van een opleidingspakket, om hun kennis door te geven aan hun leden, die op hun beurt hun kennis zullen doorgeven aan de paritaire comités en de ondernemingen.

- *Een studie*

Een onafhankelijk studiebureau werd gekozen om na te gaan of het klopt dat de analytische functieclassificatiesystemen een betere sekseneutraliteit zouden bieden. Dat onderzoek werd in 2005-2006 gevoerd in drie sectoren.

Opgemerkt dient te worden, dat in het kader van de analytische functieclassificatiesystemen de functies worden gewaardeerd volgens meerdere kenmerken of criteria, aan de hand van een puntenschaal. Het totale aantal punten van de verschillende criteria geeft de relatieve zwaarte van de functies weer. Die functies kunnen dan onderling worden gerangschikt.

Uit de studie blijkt dat een analytische functieclassificatie zou bijdragen tot een functierangschikking die is gebaseerd op criteria die losstaan van de persoon die de functie uitoefent en bijgevolg sekseneutraler zou zijn dan andere functieclassificatiesystemen.

3. De sociale partners en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen hebben bovendien een "checklist *sekseneutraliteit* bij functiewaardering en -classificatie" opgesteld, die een praktisch hulpmiddel is om het de werkgevers mogelijk te maken zelf de genderneutraliteit van hun systeem van functiewaardering en -classificatie te controleren.

Dat instrument bestaat uit de checklist zelf en een wegwijzer voor gelijkheid van vrouwen en mannen bij functiewaardering. Die wegwijzer omvat de aspecten die in aanmerking moeten worden genomen en de stappen die moeten worden nageleefd bij de keuze van een functiewaarderingssysteem om te komen tot een sekseneutrale functieclassificatie<sup>5</sup>.

4. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft bovendien voorzien in een databank van goede voorbeelden van ondernemingen, overheidsdiensten en verenigingen, met het oog op de tenuitvoerlegging van strategieën en acties om de nog steeds aanwezige obstakels te overwinnen en te streven naar gelijkheid van vrouwen en mannen.<sup>6</sup>
5. Ten slotte geeft het jaarlijkse rapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen<sup>7</sup> over de loonkloof in België cijfers over het loonverschil tussen mannen en vrouwen. Het is opgesteld op grond van Europese indicatoren en de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen, aangevuld met gegevens van de RSZ.

X                      X                      X

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

---

<sup>4</sup> De opleidingsmodule en de handleiding, alsook andere documenten die werden opgesteld in het kader van het EVA-project, kunnen worden geraadpleegd op de website van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: <http://www.igvm.fgov.be>.

<sup>5</sup> De checklist en de wegwijzer kunnen worden gedownload op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <http://werk.belgië.be>.

<sup>6</sup> Die goede voorbeelden, die betrekking hebben op verschillende aspecten van de gelijkheid van vrouwen en mannen, zijn beschikbaar op de volgende website: <http://www.igvm.be> in de rubriek actiedomeinen.

<sup>7</sup> Dat rapport kan worden gedownload op de website van het Instituut.

Gelet op het Internationaal Arbeidsverdrag nr. 100 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde en op artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap ;

Gelet op de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Statens inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers ;

Gelet op punt 5 van het Nationaal interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975 betreffende de gelijkheid inzake arbeidsvoorwaarden ;

Gelet op artikel 47 bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers ;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers .....

in de Nationale Arbeidsraad, op 15 oktober 1975, navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## HOOFDSTUK I - VOORWERP EN TOEPASSINGSGBIED

### Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft ten doel het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, dat is neergelegd in [artikel 141, § 1 en § 2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap]<sup>8</sup>, te verwezenlijken.

De gelijkheid van beloning houdt in dat voor gelijke arbeid [of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid op basis van geslacht]<sup>9</sup> wordt afgeschaft.

### Commentaar

De gelijkheid van beloning moet worden verwezenlijkt op het niveau waar de lonen worden gevormd.

---

<sup>8</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 ter van 9 juli 2008 (artikel 1).

<sup>9</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 ter van 9 juli 2008 (artikel 1).

## Artikel 2

De overeenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers bedoeld in artikel 2 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

## HOOFDSTUK II - TENUITVOERLEGGING

### Artikel 3

[De gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering.

De systemen van functiewaardering moeten de gelijke behandeling verzekeren in de keuze van de criteria, in de weging van die criteria en in het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

De sectoren en ondernemingen die dit nog niet hebben gedaan, toetsen hun systemen van functiewaardering en hun loonclassificaties aan de verplichting tot genderneutraliteit en brengen in voorkomend geval de nodige correcties aan.]<sup>10</sup>

### Artikel 4

[Onder loon wordt verstaan:

- 1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- 2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;
- 3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- 4° de vergoedingen die krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en ter aanvulling van het wettelijk vakantiegeld door de werkgever als vakantiegeld worden betaald;
- 5° de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke socialezekerheidsregelingen.

### Commentaar

1. Het begrip loon moet in de ruime zin worden geïnterpreteerd, conform de geest van de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (cf. Verslag van de Hr. L.E. TROCLET aan de Commissie Tewerkstelling, Arbeid en Sociale Voorzorg, Parl. Stuk, Senaat, nr. 115, zitting 1964-1965, 9-2-1965, blz. 9 en 18) en de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

---

<sup>10</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 ter van 9 juli 2008 (artikel 2).

2. Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, over de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie.

In afwijking van wat voorafgaat, zijn alleen verschillen gegrond op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen toegelaten.

Pensioentoezeggingen maken evenwel geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de persoonlijke bijdragen.

Bovendien maken de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

Verschillen die gegrond zijn op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen zijn toegelaten in hoofde van zowel de inrichter van de aanvullende regeling voor sociale zekerheid als de pensioen- of verzekeringsinstelling die deze regeling uitvoert.

Wat de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990 betreft, mag de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging geen enkel ander direct onderscheid op grond van geslacht inhouden dan die welke gegrond zijn op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen.

Het directe onderscheid op grond van geslacht in de in de voornoemde wet van 28 april 2003 bedoelde pensioentoezegging, met betrekking tot dienstjaren gepresteerd tot en met 17 mei 1990, levert geen ongeoorloofd onderscheid op in strijd met artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Dat artikel 45 bepaalt namelijk dat iedere werkgever die aan zijn personeel vrijwillig bijkomstige socialezekerheidsvoordelen toekent, generlei onderscheid mag maken tussen de tot eenzelfde categorie behorende werknemers van zijn onderneming.

Artikel 12 van de voornoemde wet van 10 mei 2007 heeft gezorgd voor de omzetting van artikel 6, h) van richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, zoals het werd vervangen door richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996.

Dat artikel 6, h) luidt als volgt: "Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, met name door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinssituatie, uitgaan om: (...) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voor zover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen.

In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voor zover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling.<sup>11</sup>

## Artikel 5

Elke werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemersorganisatie waarbij de werknemer is aangesloten kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

---

<sup>11</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 ter van 9 juli 2008 (artikel 3).

## Commentaar

Conform artikel 4 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de representatieve werknemersorganisaties in rechte optreden ter verdediging van de rechten welke hun leden putten uit de door hen gesloten overeenkomsten ; deze bevoegdheid doet echter geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden.

## Artikel 6

Een gespecialiseerde paritair samengestelde commissie zal op initiatief van de organisaties, die onderhavige overeenkomst hebben ondertekend, worden opgericht.

Zij zal tot taak hebben het bevoegde rechtscollege van advies te dienen, indien het erom verzoekt, omtrent geschillen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

[Bovendien zal zij de sociale partners informeren en sensibiliseren met betrekking tot initiatieven inzake seksneutrale functiewaarderingssystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand verlenen.]<sup>12</sup>

## Commentaar

Wegens de zeer technische aard van tal van geschillen die aan de bevoegde rechtscolleges kunnen worden voorgelegd omtrent de toepassing van het beginsel van gelijke beloning, hebben de ondertekenende organisaties zich uitgesproken voor de oprichting van een commissie, bestaande uit personen die gespecialiseerd zijn op het gebied van de functiewaardering en de vaststelling van het loon. Zij zal bestaan uit drie leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en uit drie leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen ; er zullen evenveel plaatsvervangende leden worden aangeduid.

De leden van de Commissie kunnen zich naargelang van het geval door deskundigen laten bijstaan.

[De vaste Commissie Arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen]<sup>13</sup> zal ingelicht worden over de werkzaamheden van die Commissie.

[Om een dynamiek te ontwikkelen met het oog op het bewerkstelligen van seksneutrale functiewaarderingssystemen, zal de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie alle nuttige informatie verzamelen met betrekking tot initiatieven inzake seksneutrale functiewaarderingssystemen en de sociale partners hiervan op de hoogte brengen en bewustmaken.

Bovendien kunnen de paritaire comités, indien zij dit wensen, dienaangaande de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie om advies en bijstand verzoeken.]<sup>14</sup>

## Artikel 7

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die hetzij op ondernemingsniveau, overeenkomstig de op afspraak berustende procedures die in de onderneming van kracht zijn, hetzij bij de sociale inspectie een met redenen omklede klacht heeft ingediend of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot herziening van het loon op basis van onderhavige overeenkomst, mag de arbeidsbetrekking niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, indien de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de 12 maanden volgend op het indienen van een klacht zoals bedoeld in het vorig lid. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of

---

<sup>12</sup> Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 bis van 19 december 2001 (artikel 1).

<sup>13</sup> Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 9 juli 2008).

<sup>14</sup> Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 19 december 2001).

eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, zoals bedoeld in het vorige lid en dit tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

- § 2. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, lid 1 van dit artikel, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten hem opnieuw in de onderneming op te nemen of hem te herplaatsen in de arbeidspost onder de voorwaarden vastgesteld in de arbeidsovereenkomst. Het verzoek moet worden gedaan binnen de dertig dagen die volgen op de datum van de betekening van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet binnen de dertig dagen volgend op de betekening zich over de aanvraag uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt of hem opnieuw aan zijn vroegere arbeidspost tewerkstelt, moet het door de werknemer wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

- § 3. Wanneer de werknemer ingevolge het in § 2, lid 1 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of niet wordt herplaatst in zijn arbeidspost en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de beschikkingen van § 1, lid 1, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naargelang van de keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het bruto-loon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijke door de werknemer geleden schade ; in laatstgenoemd geval zal de werknemer de omvang van de geleden schade moeten bewijzen.
- § 4. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 2, lid 1 bedoelde verzoek om opnieuw te worden opgenomen of in de arbeidspost te worden herplaatst, moet indienen :
- 1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de beschikkingen van § 1, lid 1, wat in hoofde van de werknemer een dringende reden is om de arbeidsovereenkomst te verbreken ;
  - 2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de beschikkingen van § 1, lid 1.

#### Commentaar

Dit artikel voorziet in een bescherming tegen ontslag, in die zin dat de werkgever geen einde mag maken aan de arbeidsbetrekking om redenen die verband houden met het instellen van een rechtsvordering of het indienen van een klacht.

De procedure voor het indienen van de klacht moet soepel worden toegepast. Deze klacht kan worden ingediend volgens een op afspraak berustende procedure op ondernemingsniveau of bij de sociale inspectie, doch de schriftelijke klacht, ingediend door een werknemer die is aangesloten bij een niet in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisatie kan eveneens als geldig worden beschouwd.

Deze bescherming geldt eveneens wanneer, ingevolge het indienen van een klacht of het instellen van een vordering de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd, b.v. het doorvoeren van onverantwoorde mutaties, d.w.z. mutaties die niet noodzakelijk zijn wegens de normale organisatie van het werk in de onderneming. Anderdeels dient de aandacht te worden gevestigd op het feit dat, volgens de rechtspraak, de eenzijdige wijziging van een essentiële voorwaarde van de arbeidsovereenkomst de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor gevolg kan hebben.

In geval van ontslag of van eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, wegens hogergenoemde niet verantwoorde redenen, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten om de wederopneming in de onderneming of in zijn arbeidspost. Indien dit wordt geweigerd, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen wanneer het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden als strijdig met de bepalingen van § 1, lid 1 van dit artikel werden beoordeeld. Deze vergoeding is, naargelang van de keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het bruto-loon voor zes maanden, hetzij een bedrag dat overeenstemt met de werkelijk geleden schade, op voorwaarde dat de werknemer de omvang ervan kan bewijzen.

### HOOFDSTUK III - BEKENDMAKING

#### Artikel 8

De tekst van onderhavige overeenkomst wordt in bijlage bij het arbeidsreglement van de onderneming gevoegd.

### HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

#### Artikel 9

Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd ; [zij wordt van kracht op de datum van de ondertekening ervan.]<sup>15</sup>

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen ; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

### HOOFDSTUK V - VERPLICHTENDE BEPALINGEN

#### Artikel 10

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de nodige maatregelen te treffen opdat de sociale rechters en raadsheren, die in de arbeidsrechtbanken en -hoven als werknemers of als werkgevers zetelen, zouden worden ingelicht over het bestaan van de bij artikel 6 van onderhavige overeenkomst voorziene gespecialiseerde commissie. Tevens verbinden zij zich ertoe aan hun organisaties, die in rechte zouden optreden ter verdediging van de uit onderhavige overeenkomst voortvloeiende rechten, aan te bevelen dat zij het bevoegde rechtscollege zouden vragen genoemde commissie te raadplegen.

[De ondertekenende partijen gaan bovendien de verbintenis aan om de nodige maatregelen te treffen opdat de paritaire comités zouden worden ingelicht over de in artikel 6, derde lid van onderhavige overeenkomst voorziene rol van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake seksneutrale functiewaarderingssystemen.]<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 ter van 9 juli 2008 (artikel 5).

<sup>16</sup> Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 bis van 19 december 2001 (artikel 1).



## Commentaar

[Ter uitvoering van artikel 10, tweede lid hebben de ondertekenende partijen de mededeling nr. 8 van 19 december 2001 aan de paritaire comités overgemaakt betreffende de rol van de bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers opgerichte gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake neutrale functiewaarderingsystemen.]<sup>17</sup>

### Artikel 11

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de resultaten van de toepassing van onderhavige overeenkomst te onderzoeken, ten laatste 12 maanden na de inwerkingtreding ervan.

X            X            X

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, verzoekt de Nationale Arbeidsraad dat de artikelen 1 tot 9 van deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zouden worden verklaard.

Gedaan te Etterbeek op 20 juli 2010,

Exception- Exception bvba  
Madeleine Vandevelde

---

<sup>17</sup> Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 19 december 2001).

## **Bijlage 3 - Gebruik van Internet en e-mail**

### **CAO nr. 81 van de NAR**

#### **Artikel 1- Algemene gebruiksbeperkingen**

Bij het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen die tot zijn beschikking gesteld zijn (toegang tot Internet, e-mail), moet de werknemer de volgende regels en beperkingen in acht nemen.

Het gebruik van Internet en e-mail mag niet tot doel of gevolg hebben dat er feiten worden gepleegd die ongeoorloofd of lasterlijk zijn, in strijd met de goede zeden zijn of de waardigheid van anderen kunnen aantasten. Het is in het bijzonder verboden:

- piraatsoftware te gebruiken,
- websites te raadplegen of berichten en afbeeldingen te versturen of te ontvangen die een pornografisch, racistisch of xenofob karakter hebben,
- zaken die door het auteursrecht beschermd zijn te verspreiden en de wetten tot bescherming van het auteursrecht te overtreden,
- e-mail door te sturen zonder gewettigd professioneel doel in omstandigheden die van die aard zijn dat zij schade berokkenen aan de opsteller van het oorspronkelijke bericht.

Het gebruik van Internet en e-mail mag niet tot doel of gevolg hebben de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming te schaden. Het is in het bijzonder verboden:

- bestanden van de onderneming te verspreiden behalve indien de gang van zaken dit vereist,
- zakengeheimen of productieprocessen van de onderneming openbaar te maken.

#### **Artikel 2- Gebruiksbeperkingen eigen aan de onderneming**

Het gebruik van Internet en e-mail is in principe professioneel. Persoonlijk gebruik van Internet en e-mail is toegestaan tijdens de middagpauze. De werkgever duldt het gebruik van Internet en e-mail voor persoonlijke doeleinden tijdens de werkuren, op voorwaarde dat dit gebruik uitzonderlijk is, het de goede gang van zaken in de onderneming niet belemmert en het geen inbreuk vormt op onderhavige bepalingen, de arbeidsovereenkomst en de geldende wettelijke bepalingen.

Het gebruik van Internet tijdens de werkuren wordt verondersteld van professionele aard te zijn. Iedere uitwisseling van berichten wordt verondersteld van professionele aard te zijn, behalve indien een speciale vermelding in de titel het persoonlijk karakter ervan onderstreept.

Het is strikt verboden berichten door te sturen betreffende het bestaan van zogenaamde virussen of deel te nemen aan kettingbrieven.

De werkgever informeert de werknemers over:

- het instellen van een procedure tot controle van de elektronische on-linecommunicatiegegevens,
- het controlebeleid,
- de nagestreefde doelstellingen,
- de prerogatieven van de werkgever en van het toezichthoudend personeel met betrekking tot de controle,
- het al dan niet permanente karakter van de controle,
- het al dan niet bewaren van de gegevens (plaats en duur van bewaring).

#### **Artikel 4 – Doel van de controle**

De controle van de e-mail en van de bezochte websites kan enkel plaatshebben voor de volgende doeleinden:

- de preventie van feiten die ongeoorloofd of lasterlijk zijn, in strijd met de goede zeden zijn of de waardigheid van anderen kunnen aantasten;
- de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
- de veiligheid en/of de goede technische werking van het geheel van IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;

- het naleven door de werknemers van de gebruiksregels vermeld in artikel 2 verzekeren.

### **Artikel 5 - Uitoefening van de controle**

De controle gebeurt in twee fases wanneer het persoonlijk karakter van de elektronische onlinecommunicatie door de werknemer wordt ingeroepen (namelijk door een vermelding in die zin in de titel van het bericht).

In een eerste fase gaat de werkgever over tot een globale en anonieme verzameling van de gegevens. Deze heeft betrekking op:

- de duur van de internetverbinding per werkpost. Deze verzameling kan gebeuren door de periodieke uitgifte van een lijst die de bezochte websites herneemt zonder aan een welbepaalde werknemer gebonden te zijn;
- het aantal per werkpost uitgaande berichten en het volume ervan, met uitsluiting van hun inhoud.

Wanneer de globale verzameling van de gegevens het bestaan laat uitschijnen van feiten die ongeoorloofd, lasterlijk of in strijd met de goede zeden zijn, de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming schaden of een bedreiging zijn voor de veiligheid en de technische werking van de IT-netwerksystemen van de onderneming, kan de werkgever overgaan tot individualisering van de verzamelde gegevens, namelijk de verzamelde gegevens op die manier verwerken dat de identiteit wordt opgespoord van de persoon die voor deze onregelmatigheid verantwoordelijk is.

De werknemer heeft echter het recht om een individuele klacht in te dienen.

Wanneer de globale verzameling van de gegevens een schending van de gebruiksregels beschreven in artikel 2 laat vermoeden, verwittigt de werkgever het voltallige personeel van de vastgestelde onregelmatigheden. Hij herinnert de werknemers aan de gebruiksregels en waarschuwt hen ervoor dat, in geval van herhaling, overgegaan zal worden tot een individualisering van de werknemer(s) die hiervoor verantwoordelijk is (zijn).

Indien opnieuw een onregelmatigheid van dezelfde aard wordt vastgesteld bij het periodiek nazicht van de verzamelde globale gegevens, gaat de werkgever over tot identificatie van de dader. Alvorens over te gaan tot een beslissing of een evaluatie die hem individueel kan treffen, wordt de geïdentificeerde werknemer uitgenodigd voor een gesprek. In geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, voor welke reden dan ook (jaarlijkse vakantie, ziekte, enz.), is dit onderhoud voorafgaand aan de beslissing echter niet vereist.

De inhoud van de berichten mag enkel in volgende gevallen gecontroleerd worden:

- wanneer de werknemer vooraf schriftelijk zijn akkoord geeft op het ogenblik dat de betrokken gegevens onderzocht worden;
- zonder akkoord van de werknemer, wanneer de kennisname van de inhoud enkel tot doel heeft de goede werking van het IT-netwerk te verzekeren (virus, te omvangrijke bestanden);
- zonder akkoord van de werknemer, wanneer men zich in een noodtoestand bevindt die ingeroepen kan worden wanneer de werknemer zich schuldig maakt aan een zware inbreuk (bijvoorbeeld het verzenden of ontvangen van pedofiele afbeeldingen of het openbaar maken van fabrieksgeheimen) en alle andere middelen tot voorkoming of onderbreking van de inbreuk uitgeput werden.

### **Artikel 6 - Rechten van de werknemer**

De werknemer heeft het recht kennis te nemen van alle gegevens die bij dergelijke controle verzameld worden en hem betreffen. De werkgever verbindt er zich toe tot de vereiste rechtzetting over te gaan, indien een gegeven onjuist blijkt te zijn.

### **Artikel 7- Permanent karakter van de controle en bewaringsduur van de persoonlijke gegevens**

De controles mogen permanent uitgevoerd worden. De persoonlijke gegevens die als gevolg van de controles werden geregistreerd, worden gedurende 6 maanden gehouden.

### **Artikel 8 - Sancties**

Iedere inbreuk op onderhavige voorschriften kan aanleiding geven tot toepassing van de disciplinaire sancties die voorzien zijn in het arbeidsreglement, tot het aansprakelijk stellen van de werknemer ten opzichte van de werkgever en tot ontslag van de werknemer, in voorkomend geval om dringende reden.

## **Bijlage 4 - 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 4. 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 Marine Polomé te wenden, **vertrouwenspersonen** of rechtstreeks tot de Françoise Lannoo. Dit gebeurt tijdens de normale werkuren. Is dit onmogelijk, dan kan dit ook buiten de normale werkuren, op voorwaarde dat er een schriftelijke afspraak wordt aangevraagd. De tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersonen 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 bevoegde preventieadviseur. Van zodra de bevoegde preventieadviseur de klacht heeft ontvangen, deelt hij dit samen met de identiteit van de werknemer onmiddellijk mee aan de werkgever zodat deze weet dat het slachtoffer ontslagbescherming geniet. Hij deelt zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd.

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 de klager 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 vakorganisatie 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.

Ook externe werknemers die voortdurend werkzaamheden uitoefenen bij onze onderneming, kunnen zich op deze procedure beroepen.

#### **Artikel 6. Bescherming tegen ontslag**

De volgende werknemers genieten **ontslagbescherming**:

- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de hierboven vermelde vertrouwenspersonen of bij de preventieadviseur;
- 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 83 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 83..... van onderhavig arbeidsreglement en zelfs tot ontslag om dringende reden.

## **Bijlage 5– Model van reglement van instelling van een rookverbod in de onderneming**

**Artikel 1** Vanaf 1 januari 2006 geldt er een algemeen en totaal rookverbod in de onderneming.

**Artikel 2** Er mag geen tabak verkocht worden in de onderneming. Alle publiciteit voor tabak, rechtstreekse en onrechtstreekse, is verboden.

**Artikel 3** Dit totaal verbod is van toepassing op alle personeelsleden met inbegrip van het directiepersoneel, op alle personen die zich in de onderneming bevinden met een opdracht zoals uitzendwerknemers en de leden van de schoonmaakkploegen.

Het rookverbod is niet van toepassing in geval van thuiswerk noch op alle types van zorgverlening die ten huize van de gebruiker worden verstrekt.

**Artikel 4** Met betrekking tot derden zoals bezoekers, leveranciers, klanten, dienstverleners... moet de werkgever ervoor zorgen dat deze personen die in de onderneming binnenkomen, op de hoogte gesteld worden van het rookverbod dat geldt voor de werknemers, zodat die personen het kunnen naleven.

**Artikel 5** Dit rookverbod zal moeten nageleefd worden in de lokalen van de onderneming. Roken is verboden :

- in de plaatsen waar de werkposten zijn met inbegrip van de inkomhalls, de gangen, de liften, de afgesloten garages
- in de gemeenschappelijke plaatsen zoals sanitaire lokalen, eetzaal, rustlokalen en lokalen voor eerste zorgverstrekking
- in de voertuigen van collectief vervoer voor woon-werk verkeer.

Deze opsomming is niet uitputtend.

**Artikel 6** Het rookverbod geldt tijdens en na de werkuren, tijdens de werkonderbrekingen en gedurende verlof en vakantie.

**Artikel 7** Het is mogelijk af te wijken van het rookverbod tijdens de werkonderbrekingen indien het comité voor preventie en bescherming op het werk (of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis de werknemers zelf) een gunstig advies gegeven heeft voor de mogelijke openstelling van een rooklokaal en indien de werkgever het ermee eens is een rooklokaal ter beschikking te stellen. De mogelijkheid over een rooklokaal te beschikken is dus geen recht voor de rokers dat tegenstelbaar is aan het recht toegekend aan de niet-rokers.

Deze afwijking kan niet worden toegestaan in de ondernemingen waar er in geen overleg met het personeel voorzien is.

Als er een rooklokaal ter beschikking wordt gesteld dan moet dat uitgerust zijn met een doeltreffend verluchtingssysteem.

**Artikel 8** De onderneming is bereid de werknemers die met roken wensen te stoppen, te helpen door het organiseren van ontwenningsskuren of het aanmoedigen van deelneming hieraan. **Facultatieve hulpessies.**

**Artikel 9** De overtredingen op het onderhavige reglement kunnen mondeling of schriftelijk worden gesignaleerd aan Françoise Lannoo.



**Artikel 10** Indien na een onderzoek op tegenspraak blijkt dat er een overtreding werd begaan, dan kunnen één sanctie (schriftelijke verwittiging, geldboete,.....) die daartoe in het arbeidsreglement vermeld zijn, worden opgelegd aan de overtreder. In geval van herhaalde overtreding kan de arbeidsovereenkomst worden verbroken ten koste van de overtreder en eventueel om een dringende reden.

## **Bijlage 6– Terbeschikkingstelling van een GSM**

Wanneer de werknemers voor de uitoefening van zijn functie kan beschikken over een GSM, dan zal de werkgever hem een overeenkomst naar het onderstaande model ter ondertekening voorleggen

### **OVEREENKOMST VAN TERBESCHIKKINGSTELLING VAN EEN GSM**

**TUSSEN :** <@...>....., waarvan de maatschappelijke zetel  
gevestigd is te  
<@...>.....,  
vertegenwoordigd door <@...>....., gedelegeerd bestuurder,  
hierna de « onderneming » genoemd,

**EN :** de heer / mevrouw <@...>....., wonende te  
<@...>.....,  
hierna de « bediende » genoemd,

#### **WORDT VERKLAARD DAT:**

de bediende op <@...> ..... in dienst getreden is van de onderneming

hij/zij de functie uitoefent van <@...>.....

de partijen overeengekomen zijn dat de bediende over een GSM zal beschikken die hij/zij ook voor privé-doeleinden zal mogen gebruiken.

#### **WAARNA HET VOLGENDE WORDT OVEREENGEKOMEN :**

##### **Artikel 1 - Terbeschikkingstelling van een GSM**

###### **(Optie 1)**

De bediende krijgt een GSM die hij vanaf <@...>.....(vermeld de ingangsdatum van de overeenkomst) tot en met <@...>.....(vermeld de einddatum van de overeenkomst) zowel privé als voor zijn beroep zal mogen gebruiken.

###### **(Optie 2)**

De bediende krijgt een GSM die hij vanaf <@...>.....(vermeld de ingangsdatum van de overeenkomst) zowel privé als voor zijn beroep zal mogen gebruiken en dit zolang hij de functie uitoefent waarvoor hij de GSM nodig heeft.

## **Artikel 2 - Beschrijving van de staat van de GSM op het ogenblik van de aflevering**

Op <@...>.....(vermeld de datum) werd een beschrijving opgesteld van de staat van de GSM bij aflevering ervan aan de bediende.

Merk : <@...>.....

Model : <@...>.....

Jaar : <@...>.....

Referentienummer : <@...>.....

Toebehoren : <@...>.....

Staat : nieuw /gebruikt

Beschadigingen : <@...>.....

## **Artikel 3 –Beschrijving van de GSM op het ogenblik van zijn teruggave**

Wanneer de bediende uit dienst treedt of wanneer de terbeschikkingstelling van de GSM eindigt, zal de bediende de GSM moeten teruggeven in de staat waarin hij aan hem werd afgeleverd, samen met alle toebehoren.

Hij verbindt zich ertoe de schade te vergoeden die niet het gevolg zou zijn van een « normaal » gebruik van de GSM. De omvang van de schade zal bepaald worden ter gelegenheid van de beschrijving van de staat van het toestel bij teruggave.

Wanneer de bediende uit dienst treedt, zal hij twee dagen voordien de GSM inleveren om die beschrijving te kunnen maken.

## **Artikel 4 – Onbeschikbaarheid van de GSM wegens herstelling**

Ingeval de GSM langer dan 24 uur onbeschikbaar is wegens herstelling, dan zal de onderneming voor zover mogelijk de bediende een andere GSM bezorgen van een zo mogelijk gelijkwaardig niveau.

## **Artikel 5 – Diefstal van de GSM**

In geval de GSM gestolen wordt, moet de bediende hiervan onmiddellijk aangifte doen bij de federale politie. Hij zal zo vlug mogelijk een kopie van het proces-verbaal aan de onderneming bezorgen.

Wanneer de diefstal niet het gevolg is van nalatigheid van de bediende, dan zal de onderneming in de mate van het mogelijke trachten de bediende te laten beschikken over een GSM van zo mogelijk hetzelfde niveau. De bediende zal niet kunnen zeggen dat de beschikbaarstelling van een GSM van een lager niveau, of zelfs de vervanging ervan, een fout is ten laste van de onderneming of een contractverbrekende daad.

Indien de diefstal het gevolg is van bedrog ,van een zware fout of een gewoonlijke lichte fout van de bediende dan zal de bediende de gestolen GSM aan de onderneming vergoeden

## **Artikel 6 - Herstelling van de GSM**

Wanneer de GSM moet worden hersteld, dan moet de bediende onmiddellijk de onderneming hiervan in kennis stellen en zij zal dan de nodige herstellingen laten uitvoeren.

Als de schade volledig of gedeeltelijk te wijten is aan bedrog, een zware of gewoonlijke lichte fout van de bediende dan zal de bediende de herstellingskosten volledig betalen.

## **Artikel 7 – Algemene verplichtingen van de bediende**

De bediende is verantwoordelijk voor de door de onderneming ter beschikking gestelde GSM. Hij zal er zorg voor dragen en hem gebruiken als een goede huisvader in overeenstemming met de gebruikelijke sociale, ethische, juridische en beroepsregels.

De bediende verbindt zich ertoe met zijn GSM de openbare orde niet te verstoren, niet te gebruiken in strijd met de goede zeden, geen strafrechtelijke misdrijven te plegen noch nadeel te berokkenen aan de onderneming of aan wie dan ook.

De bediende verbindt zich ertoe met zijn GSM geen internationale privégesprekken te voeren.

Alle kosten die het gevolg zijn van het gebruik dat strijdig is met deze voorschriften, zullen uitsluitend door de bediende worden betaald.

De bediende zal zijn GSM nooit onbeheerd in zijn wagen of op een openbare plaats, achterlaten

## **Artikel 8 - Strijdig gebruik - ontbindende voorwaarde**

Het gebruik van de GSM dat in strijd is met de bepalingen van artikel 7, alinea 2 van deze overeenkomst, kan worden gelijkgesteld met een zware fout begaan in het kader van de arbeidsovereenkomst en machtigt de onderneming deze te verbreken wegens dringende reden, zonder opzegging noch vergoeding.

Tussen de partijen wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat zelfs als de onderneming de bediende niet zou afdanken om een dringende reden, zonder opzegging noch vergoeding, de veroordeling van de bediende door een correctionele of burgerlijke rechtbank als gevolg van een gebruik van de GSM in strijd met de bepalingen van artikel 7, alinea 2, een ontbindende voorwaarde is die van rechtswege en zonder vergoeding, een einde stelt aan de onderhavige overeenkomst van terbeschikkingstelling.

## **Artikel 9 – Aansprakelijkheid in geval van inbreuk of beschadiging buiten de arbeidsuren**

De bediende is burgerlijk en strafrechtelijk aansprakelijk in geval van inbreuk of van beschadiging toegebracht met de GSM buiten de arbeidsuren..

## **Artikel 10 – Enige gebruiker**

Enkel de bediende mag de GSM gebruiken. Hij zal de GSM enkel aan een ander personeelslid mogen uitlenen mits het voorafgaande en schriftelijke akkoord van de onderneming.

Behalve in geval van overmacht mag geen andere derde de GSM gebruiken.

Elke inbreuk op dit artikel zal gelijkgesteld worden met een zware fout begaan in het kader van de arbeidsovereenkomst en zal de onderneming machtigen ze te beëindigen wegens zware fout, zonder opzeggingstermijn noch opzeggingsvergoeding.

Er wordt uitdrukkelijk tussen de partijen overeengekomen dat zelfs als de onderneming de bediende niet wegens zware fout zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding ontslaat, deze tekortkoming een ontbindende voorwaarde is die automatisch en zonder vergoeding een einde stelt aan de onderhavige overeenkomst van terbeschikkingstelling.

## **Artikel 11 – Betaling van abonnement en van de gesprekskosten**

### **(Optie 1)**

De abonnementsprijs en de privégesprekken worden door de bediende betaald ten belope van :.

### **(Optie 2)**

De bediende mag de GSM kosteloos gebruiken.

## **Artikel 12**

### **(Optie 1) – Financiële tussenkomst**

Daar de onderneming de GSM ter beschikking stelt van de bediende zal deze laatste meebetalen voor zijn privégebruik van de GSM.

Deze tussenkomst bedraagt <@...>.....EUR per maand.

De bediende zal aan zijn bank een bestendige opdracht geven zodat dit bedrag tegen de 25ste van elke maand gestort wordt op het bankrekeningnr. <@...>.....-.....van de onderneming.

### **(Optie 2) – Evaluatie van het voordeel dat uit het privégebruik van de GSM voortvloeit**

Het loonvoordeel dat voor de bediende bestaat in het privégebruik van de hem ter beschikking gestelde GSM wordt door de partijen vastgesteld op <@...>.....EUR.

Dit bedrag zal op de loonfiches en op de fiche 281.10 van de bediende vermeld worden.

## **Artikel 13 – Einde van de overeenkomst van terbeschikkingstelling**

De huidige overeenkomst zal automatisch eindigen:

- bij het verstrijken van de in artikel 1 vermelde termijn zonder opzegging of vergoeding en zonder verplichting voor de onderneming een andere GSM ter beschikking stellen van de bediende;
- op het einde van de arbeidsovereenkomst van de bediende, ingeval deze vóór het verstrijken van de in artikel 1 vermelde termijn zou eindigen( voor welke reden dan ook);
- ingeval een ontbindende voorwaarde vermeld in de onderhavige overeenkomst, vervuld wordt.

## **Artikel 14 - Vervanging van de GSM door een GSM van een gelijkwaardig niveau**

De onderneming zal altijd het recht hebben om de in de onderhavige overeenkomst bedoelde GSM te vervangen door een andere GSM van een gelijkwaardig niveau.

## **Artikel 15 – Terugvordering van de GSM in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst**

### **(Optie 1)**

De bediende behoudt het genot van de GSM in geval van schorsing van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst. Als de schorsing van de arbeidsovereenkomst meer dan 31 dagen duurt, heeft de onderneming nochtans het recht om vanaf de 31ste dag van de schorsing de GSM terug te vorderen.

De bediende zal deze terugvordering niet als een fout in hoofde van de onderneming of als een contractverbrekende daad kunnen beschouwen.

In dit geval zal de bediende zijn bank de opdracht geven om tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst, de betaling van de financiële tussenkomst, eventueel voorzien in artikel 13, te staken gedurende de hele duur van de schorsing.

### **(Optie 2)**

De bediende behoudt het genot van de GSM in de andere gevallen van schorsing van zijn arbeidsovereenkomst dan het moederschapsverlof, het profylactisch verlof, de beroepsloopbaanonderbreking of tijdskrediet, het onbetaald verlof, de militaire verplichtingen en de voorlopige vrijheidsberoving. Als de onbeschikbaarheid meer dan 31 dagen duurt zal de onderneming nochtans vanaf de 31ste dag van de onbeschikbaarheid het recht hebben om de GSM terug te vorderen. Een dergelijke tijdelijke terugvordering zal niet door de bediende mogen beschouwd worden als een fout in hoofde van de werkgever of als een contractverbrekende daad.

In dit geval zal de bediende zijn bank de opdracht geven om tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst, de betaling van de financiële tussenkomst, eventueel voorzien in artikel 13, te staken gedurende de hele duur van de schorsing.

## Artikel 16

Er wordt bovendien overeengekomen dat:

<@...>.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Opgemaakt op -----in tweevoud, te Etterbeek ;

Handtekening van de bediende  
(voorafgegaan door de eigenhandig geschreven  
geschreven)

Handtekening van de werkgever  
(voorafgegaan door de eigenhandig  
geschreven)

## **Bijlage 7 - Terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen**

Het onderhavige document is het model vande gebruiksovereenkomst van de bedrijfswagen“ die door de werkgever zal gebruikt worden wanneer hij een dienstvoertuig ter beschikking stelt van een werknemer.

Tussen : Exception-Exception BVBA  
Jachtlaan 195  
1040 Etterbeek

En : (werknemer).....

### **Artikel 1**

De werkgever stelt een bedrijfswagen ter beschikking van de werknemer die hij voor een welbepaalde aktie kan gebruiken gedurende de hele geldigheidsduur van de onderhavige overeenkomst.

### **Artikel 2 - Plaatsbeschrijving en beschrijving van de bedrijfswagen**

Bij het in bezit nemen van de bedrijfswagen zal overgegaan worden tot een plaatsbeschrijving en een beschrijving van die bedrijfswagen. Dit document moet de volgende vermeldingen bevatten:

Merk, Model, Kleur, Jaar, Nummerplaat, Accessoires, Staat van de wagen, Kilometers op de teller, Beschadiging aan de buitenkant, Beschadiging aan het interieur.

### **Artikel 3- Diefstal van de bedrijfswagen**

In geval van diefstal van de bedrijfswagen is de werknemer ertoe gehouden om hiervan onmiddellijk aangifte te doen bij de politie. Hij moet zo vlug mogelijk een kopie van het procesverbaal aan de onderneming overmaken

### **Artikel 4 – Ongevallen tijdens de werkuren**

Bij ongeval is de werknemer ertoe gehouden alle formaliteiten te vervullen en onmiddellijk de onderneming te verwittigen die het nodige zal doen bij de verzekeringsmaatschappij.

De onderneming zal de herstellingen laten uitvoeren.

Indien het ongeval geheel of gedeeltelijk te wijten is aan opzet, een zware fout of een lichte gebruikelijke fout van de werknemer, moet de werknemer het verschil betalen tussen de totale kosten van de herstellingen en het bedrag dat door de verzekeringsmaatschappij gedekt is, evenals de eventuele premieverhoging die ten laste van de onderneming wordt gelegd. Alle boetes en eventuele andere bijkomende kosten te wijten aan het ongeluk zijn ten koste van de werknemer.

### **Artikel 5 - Aansprakelijkheid bij overtreding of ongeval buiten de werkuren**

De werknemer is zowel burgerlijk als strafrechtelijk volledig aansprakelijk in geval van overtreding of ongeval buiten de werkuren. Hij zal dan ook al de herstellingskosten van de wagen op zich nemen, alsook de eventuele premieverhoging die aan de werkgever wordt opgelegd.

### **Artikel 6 - Algemene verplichtingen van de werknemer**

De werknemer is verantwoordelijk voor de wagen die door de onderneming tot zijn beschikking werd gesteld. Hij moet de wagen: vrachtwagen: camionnette vanbinnen en vanbuiten proper houden waarbij de reinigingskosten voor zijn rekening zijn.

Iedere pechverhelping of herstelling die te wijten zou zijn aan nalatigheid van de werknemer, een abnormale slijtage of een abnormaal gebruik van de wagen zal volledig ten laste van de werknemer zijn.

De werknemer zal erover waken de volgende documenten nooit in de wagen achter te laten:

- de internationale groene verzekeringskaart;
- het gelijkvormigheidsattest;
- het inschrijvingsbewijs.

Hij mag ook niet de contactsleutels achterlaten of ieder ander voorwerp dat aan de onderneming toebehoort (GSM, laptop,...) en waarvan hij voor de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst gebruik mag maken.

#### **Artikel - Bekeuringen**

Bekeuringen voor overtreding van de Wegcode zijn ten laste van de werknemer. Hij moet zelf instaan voor de betaling ervan binnen de vereiste tijd. Een kopie van het betalingsbewijs van de bekeuring moet binnen de acht dagen die erop volgen aan de onderneming overgemaakt worden. Indien de bekeuring niet betaald wordt, heeft de werkgever het recht om de bekeuring die zij voor rekening van de werknemer betaalde, terug te vorderen.

#### **Artikel - Zware inbreuken - ontbindende voorwaarde**

Het plegen van een zware overtreding van de Wegcode (overdreven snelheid, staat van dronkenschap, vluchtmisdrijf...) kan in het kader van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld worden met een dringende reden en de onderneming het recht geven om deze zonder vergoeding noch opzeg te beëindigen om dringende reden.

Er wordt tussen de partijen uitdrukkelijk overeengekomen dat, in geval de onderneming niet zou overgaan tot ontslag om dringende reden van de werknemer zonder opzeg noch vergoeding, de veroordeling van de werknemer door een strafrechtspraak of de betaling van een "minnelijke schikking" als gevolg van een zware overtreding van de Wegcode een ontbindende voorwaarde vormen die van rechtswege en zonder compensatie een einde stellen aan deze overeenkomst van terbeschikkingstelling.

#### **Artikel - Brandstof en olie (optie)**

Alle uitgaven voor brandstof, olie en, in voorkomend geval, parking zijn ten laste van de werknemer.

#### **Artikel**

##### **Financiële tussenkomst (optie)**

De werknemer zal een tussenkomst betalen in de kosten van de wagen voor zijn privé-gebruik.

Deze tussenkomst bedraagt **0,23** EUR per km.

#### **Artikel**

De onderhavige overeenkomst gaat in op .....Zij wordt gesloten voor een onbepaalde / bepaalde duur, zijnde de periode van .....tot.....

Opgemaakt in twee exemplaren te Etterbeek op \_\_\_\_\_