

HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN	3
HOOFDSTUK II	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	4
HOOFDSTUK III	ARBEIDSDUUR	5
HOOFDSTUK IV	SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	7
HOOFDSTUK V	ARBEIDSONGEVALLEN	10
HOOFDSTUK VI	TOEZICHT EN TOEZICHTHOUDEND PERSONEEL	11
HOOFDSTUK VII	BEZOLDIGING	12
HOOFDSTUK VIII	PRESTATIEREGELING, VERLOVEN, E.D.	13
HOOFDSTUK IX	ICT-MIDDELEN (CAO 81 NAR)	17
HOOFDSTUK X	CAMERABEWAKING	20
HOOFDSTUK XI	WELZIJN OP HET WERK	21
HOOFDSTUK XII	ROKEN OP HET WERK	22
HOOFDSTUK XIII	PREVENTIE ALCOHOL- EN DRUGSBELEID	23
HOOFDSTUK XIV	INTERNE GESCHILLEN / INTERPERSOONLIJKE CONFLICTEN	24
HOOFDSTUK XV	TUCHT	25
HOOFDSTUK XVI	EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	26
HOOFDSTUK XVII	ONDERNEMINGSRAAD OF LOC EN VAKBONDSAFVAARDIGING	28
HOOFDSTUK XVIII	VERPLICHTE VERMELDINGEN	29
HOOFDSTUK XIX	SLOTBEPALINGEN	30
BIJLAGE 1	BEVOEGDHEDEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	31
BIJLAGE 2	WELZIJN OP HET WERK	34
BIJLAGE 3	PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE GESUBSIDIEERDE INRICHTINGEN VAN HET VRIJ ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 152.01)	35
BIJLAGE 4	OR-LOC EN VAKBONDSAFVAARDIGING	36
BIJLAGE 5	CAO 25 VAN 15.10.1975, 19.12.2001 EN 09.07.2008 BETREFFENDE DE GELIJKE BELONING VOOR MANNELIJKE EN VROUWELIJKE WERKNEMERS	37
BIJLAGE 6	CAO 45 VAN 19.12.1989 HOUDENDE INVOERING VAN EEN VERLOF OM DWINGENDE REDENEN	42
BIJLAGE 7	CAO 81 VAN 26 APRIL 2010 TOT BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER VAN DE WERKNEMER TEN OPZICHTE VAN DE CONTROLE OP DE ELEKTRONISCHE ONLINE COMMUNICATIEGEGEVENS	45
BIJLAGE 8	UURROOSTERS	55
BIJLAGE 9	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 68 VAN 16 JUNI 1998 BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER VAN DE WERKNEMERS TEN OPZICHTE VAN DE CAMERABEWAKING OP DE ARBEIDSPLAATS	67
BIJLAGE 10	BESCHERMING TEGEN GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK.	72

Hoofdstuk I – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Dit arbeidsreglement regelt de arbeidsvoorwaarden van het **arbeiders- en het bediendenpersoneel**, hierna **werknemers** genoemd, in overeenstemming met de wet van 8 april 1965 tot vaststelling van de arbeidsreglementen, en de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten, voor wat de arbeiders betreft in het Paritair Comité 152 en het Paritair Subcomité 152.01, voor wat de bedienden betreft in het Paritair Comité 225 en het Paritair Subcomité 225.01.

DE BEPALINGEN ERVAN HEBBEN BETREKKING OP DE ARBEIDSVERHOUDINGEN TUSSEN:

Schoolcomité St.-Vincentius

Heerbaan 25

1745 Opwijk

vertegenwoordigd door:

Naam: Willy Price

Functie : Voorzitter Raad van Bestuur

hierna de **werkgever** genoemd,

en

de **werknemers in de volgende onderwijsinstellingen:**

De Leertrommel – Schoolstraat 65A – 1745 Opwijk

't Neerveldje – Neerveldstraat 247 – 1745 Opwijk (vestigingsplaats)

De Lettertuin – Steenweg op Vilvoorde 229 – 1745 Opwijk

De Knipoog – Verlorenkostbaan 15 - 1745 Opwijk (vestigingsplaats)

't Luikertje – Nijverseelstraat 131 – 1745 Opwijk

Nr. van neerlegging bij het Toezicht op de Sociale Wetten:

Artikel 2

Iedere werknemer wordt geacht onderstaand reglement te kennen en te aanvaarden en verbindt zich ertoe de voorschriften ervan na te leven. Er kan alleen, in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer, in individuele gevallen, tijdelijk of definitief, worden van afgeweken zonder dat echter de bestaande andere wettelijke of reglementaire voorschriften overtreden worden; deze afwijkingen moeten schriftelijk in tweevoud (één exemplaar voor de werkgever en één exemplaar voor de werknemer) worden vastgelegd.

Iedere werknemer ontvangt een exemplaar van het arbeidsreglement bij indiensttreding. Aanvullingen en wijzigingen van dit reglement komen tot stand volgens de toepasselijke wettelijk voorziene procedure.

Artikel 3

De bepalingen van dit arbeidsreglement zijn van toepassing op alle in artikel 1 beschreven werknemers, ongeacht hun leeftijd, geslacht of nationaliteit.

Artikel 4

De bijlagen bij dit arbeidsreglement maken er integraal deel van uit.

Hoofdstuk II – ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 5

Behoudens vervangingsovereenkomsten worden, in toepassing van de in het PSC 152.01 afgesloten CAO van 28 september 2016 betreffende de duur van de contracten (zie bijlage 3), alle arbeidsovereenkomsten voor arbeiders van bepaalde duur, voor minstens voor de duur van een schooljaar (1 september tot 30 juni) afgesloten. Voor elke werkdag in de contractuele periode wordt een bezoldiging voorzien (loon, vakantiegeld, vrijstelling arbeidsprestaties ...).

Artikel 6

Onverenigbaarheden die voortvloeien uit de specificiteit van het opvoedingsproject worden door de werkgever schriftelijk meegedeeld voor de indiensttreding en worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 7

1. De werknemer verbindt zich ertoe geen andere activiteiten uit te oefenen die de uitvoering van zijn taak in de school schaden.
2. Indien de werkgever van oordeel is dat een bezoldigde of onbezoldigde activiteit van de werknemer de uitvoering van arbeidsovereenkomst schaadt, deelt hij dit aan de werknemer mee. Dit gebeurt met een gemotiveerd schrijven.
3. De werknemer heeft het recht om gehoord te worden. Hij kan zich laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde of door een andere persoon.

Artikel 8

Bij de aanwerving is de werknemer ertoe gehouden om alle inlichtingen en documenten aan de werkgever te verstrekken om een correcte toepassing van de sociale en fiscale wetten mogelijk te maken. Zolang hij in dienst is verstrekt de werknemer onmiddellijk alle nodige gegevens over eventuele adresveranderingen, wijzigingen in gezinstoestand, burgerlijke stand of nationaliteit.

Artikel 9

Elke werknemer verbindt zich ertoe om zowel tijdens als na de arbeidsovereenkomst, vertrouwelijke gegevens of om het even welke andere inlichtingen over de onderwijsinstelling of de werkgever, niet aan derden bekend te maken noch voor zichzelf te gebruiken.

Artikel 10

Elke werknemer verbindt zich ertoe om het werk waarvoor hij werd aangeworven, correct uit te voeren.

Artikel 11

Elke werknemer verbindt zich ertoe om het ter beschikking gestelde gereedschap, materieel, installaties, werkkledij en beschermingsmiddelen als een 'goede huisvader' te gebruiken en te onderhouden. In geval van opzettelijke beschadiging wordt de schade in onderling overleg met de werkgever of zijn aangestelde vastgesteld en wordt het bedrag van de schadevergoeding bepaald.

De werkgever kan nooit aansprakelijk gesteld worden voor beschadiging of diefstal van persoonlijke bezittingen van de werknemer in de onderwijsinstelling, zelfs niet op deze plaatsen of in de lokalen waar deze bezittingen verplichtend moeten neergelegd of geplaatst worden.

(geschrapt op 1/1/2014)

Hoofdstuk III – ARBEIDSDUUR

Artikel 12

Het individuele uurrooster van elke werknemer wordt ingepast in overeenstemming met de bepalingen van dit hoofdstuk.

Artikel 13

1. De normale arbeidsduur voor een voltijdse overeenkomst wordt vastgesteld op 38 uur per week.
2. In afwijking van paragraaf 1 geldt voor bedienden met een opdracht als studiemeester-opvoeder in de zin van de CAO van 13 april 1995 of met een administratieve functie in de zin van de CAO van 4 mei 2000, een wekelijkse arbeidsduur van 36 uur.
3. De arbeidsprestaties worden in principe gespreid over vijf dagen per week.
4. De arbeidsduur mag de dagelijkse grens van 9 uur niet overschrijden.

Artikel 14

De werknemers leveren arbeidsprestaties op het uur en plaats zoals aangegeven in hun arbeidsovereenkomst. De prestaties worden geleverd tussen 7u00 en 18u00.

De werknemer is ertoe gehouden de aan- en afwezigheden vermeld op zijn loonbriefje op hun juistheid te controleren.

Artikel 15

Op grond van een schriftelijk akkoord tussen hemzelf en de werkgever kan de werknemer deeltijds tewerkgesteld worden. Dit houdt in dat hij, volgens een in zijn individuele arbeidsovereenkomst opgenomen rooster, een percentage van de gewone, volgens de in artikel 14, bedoelde arbeidstijd, moet presteren.

Artikel 16

1. In toepassing van de CAO van 2 mei 1990 betreffende de deeltijdse arbeid in uitvoering van de artikelen 182 en 189 van de Programmawet van 22 december 1989 gesloten in paritair comité 152, geldt voor **arbeiders** volgende minimale wekelijkse arbeidsduur:

In het kleuter en lager onderwijs:

- ✓ 2 u indien in de onderwijsinstelling 1 tot 50 leerlingen ingeschreven zijn;
 - ✓ 3 u indien in de onderwijsinstelling 51 tot 180 leerlingen ingeschreven zijn;
 - ✓ 4 u indien in de onderwijsinstelling 181 tot 300 leerlingen ingeschreven zijn;
 - ✓ 8 u indien in de onderwijsinstelling 301 tot 400 leerlingen ingeschreven zijn.
2. Voor **bedienden** mag in toepassing van de CAO van 27 juni 2000 de duur van de wekelijkse arbeidsprestaties minder dan 1/3 van een voltijdse overeenkomst bedragen.
Elke werkperiode van de bediende mag minder dan drie uur, maar niet minder dan één uur bedragen voor volgende categorieën van werknemers:
 - ✓ werknemers belast met bus-begeleiding;
 - ✓ werknemers belast met toezicht bij de leerlingen;
 - ✓ werknemers belast met voor- en naschoolse opvang;
 - ✓ werknemers belast met bewakingsopdracht van school- en internaatgebouwen na schooltijd.

Artikel 17

De werknemers moeten tijdig aanwezig zijn op de plaats waar hun arbeid moet worden verricht.

Elke werknemer die occasioneel later dan in het voorziene uurrooster het werk wil aanvangen of vroeger wenst op te houden, moet hiervoor zijn werkgever vooraf om toelating verzoeken en dit verzoek schriftelijk ondertekenen.

Artikel 18

Alle mogelijke uurroosters worden in bijlage 8 van dit reglement opgenomen.

Hoofdstuk IV – SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 19

De niet-gewettigde afwezigheden en de afwezigheden om persoonlijke redenen die niet vooraf toegestaan werden door de werkgever, zullen in mindering gebracht worden van de nog resterende vakantiedagen of – zo de werknemer geen recht meer heeft op deze vakantiedagen – afgehouden worden van zijn bezoldiging.

Artikel 20

Iedere werknemer die om redenen onafhankelijk van zijn wil, verhinderd is om op tijd of op de plaats van het werk te komen, moet onmiddellijk met alle mogelijke middelen dezelfde dag de werkgever op de hoogte brengen van zijn afwezigheid. Het bewijs van de reden van vertraging of van afwezigheid kan geleverd worden door alle middelen, getuigenissen inbegrepen.

Artikel 21

Indien een staking van het openbaar vervoer op voorhand wordt aangekondigd en de werknemer dit dus vooraf weet of kan weten alvorens te vertrekken, dan moet hij de nodige voorzorgen nemen om tijdig op zijn werk toe te komen - behoudens andersluidende individuele of collectieve regeling bepaald door de werkgever.

Indien de werknemer zich normaal naar zijn werk begeeft, maar met vertraging aankomt wegens een onaangekondigde staking bij het openbaar vervoer, heeft hij recht op zijn normale loon.

In het geval een onaangekondigde staking bij het openbaar vervoer meerdere dagen blijft duren, heeft de werknemer enkel de eerste dag van de staking recht op zijn normale loon. Voor wat betreft de volgende dagen, moet de werknemer de nodige voorzorgen nemen om tijdig op zijn werk toe te komen - behoudens andersluidende individuele of collectieve regeling bepaald door de werkgever.

Artikel 22

1. Bij afwezigheid of werkverlating wegens ziekte of ongeval (arbeidsongeval uitgezonderd), moet de werknemer onmiddellijk met alle mogelijke middelen dezelfde dag de werkgever op de hoogte brengen van zijn afwezigheid.
2. Wanneer de afwezigheid of de werkverlating te wijten is aan een arbeidsongeschiktheid van meer dan één dag wegens ziekte of ongeval, moet de werknemer bovendien, onverminderd de bepalingen van § 1, binnen de 48 uur vanaf de dag van ongeschiktheid een geneeskundig attest aan de werkgever afleveren.

Dit attest moet de volgende gegevens bevatten:

- ✓ de vermelding of het gaat over een eerste attest, een verlenging of een hervalling;
- ✓ de datum waarop het medisch attest werd afgeleverd;
- ✓ het begin van de arbeidsongeschiktheid;
- ✓ het einde van de arbeidsongeschiktheid;
- ✓ de oorzaak van de afwezigheid: ziekte, ongeval (privé- of arbeidsongeval), opname in het ziekenhuis...;
- ✓ of het al dan niet is toegestaan om de woonst te verlaten;
- ✓ de naam en het adres van de behandelende geneesheer;
- ✓ de handtekening en de stempel van de geneesheer.

Indien de werkgever niet op de hoogte werd gebracht of indien het medisch attest niet tijdig werd overhandigd (behalve bij overmacht), heeft de werknemer geen recht op het gewaarborgde loon voor alle dagen arbeidsongeschiktheid die voorafgaan aan de datum waarop de werkgever werkelijk op de hoogte werd gebracht of aan de datum waarop het attest werd overhandigd of verstuurd.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer zou duren dan voorzien in het oorspronkelijke attest, moet de werknemer de werkgever hiervan onmiddellijk verwittigen, en moet er een nieuw attest ingediend worden binnen de 48 uur na het verstrijken van het voorgaande.

3. Iedere werknemer die arbeidsongeschikt is, aanvaardt de door de werkgever nodig geachte controle die wordt verricht door een geneesheer. Wanneer het medisch attest de werknemer verbiedt om de woning te verlaten of om zich te verplaatsen, dan zal de controlegeneesheer bij een gebeurlijke controle zich zelf aanbieden op het bij de werkgever bekende thuisadres van de werknemer.

Wanneer de werknemer de woonplaats mag verlaten, bepaalt de werkgever of de medische controle thuis bij de werknemer of bij de controlerende geneesheer plaatsvindt.

Een werknemer die tijdens zijn arbeidsongeschiktheid op een ander adres verblijft of die van adres is veranderd, is verplicht om dit adres onmiddellijk aan de werkgever mee te delen.

Indien de werknemer afwezig is tijdens het controlebezoek, of indien met hem geen contact kan worden opgenomen, dan laat de controlerende geneesheer een oproepingsbericht achter waarin de werknemer wordt verzocht om zich aan te bieden op het kabinet van de arts op de plaats, datum en het uur die erin vermeld worden. De werknemer is daarom verplicht om regelmatig zijn post op te halen of te laten ophalen zodat hij zich ervan kan vergewissen of de controlegeneesheer een oproeping heeft nagelaten. Behalve indien in het medisch attest een verbod op verplaatsing vermeld wordt, moet de werknemer zich op eenvoudig verzoek en op de vastgestelde dag en vastgesteld uur aanmelden bij de door de werkgever op zijn kosten aangestelde geneesheer. De reiskosten zijn ten laste van de werkgever.

Indien het medisch attest vermeldt dat de werknemer zijn woning niet mag verlaten en de werknemer toch afwezig is tijdens de medische controle en met hem geen contact kan worden opgenomen, kan de werkgever weigeren om vanaf het begin van de ongeschiktheid het gewaarborgde loon uit te betalen.

De controlegeneesheer voert de controle van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer in ieder geval uit in overeenstemming met de bepalingen van artikel 31, § 3 en § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 23

Wanneer de werknemer hervalt moet hij de verplichtingen van artikel 27 respecteren. Indien hij hervalt binnen de 14 kalenderdagen na het einde van de vorige arbeidsongeschiktheid, moet het medisch attest vermelden of de arbeidsongeschiktheid al dan niet toe te schrijven is aan dezelfde ziekte. Indien geen nadere omschrijving wordt gegeven, wordt ervan uitgegaan dat de nieuwe ongeschiktheid toe te schrijven is aan dezelfde ziekte.

Artikel 24

Indien een werknemer bij ziekte of ongeval niets in het werk heeft gesteld om zijn werkgever hiervan op de hoogte te brengen en geen medisch attest heeft voorgelegd overeenkomstig de hierboven vermelde richtlijnen, kan de werkgever, behalve in geval van overmacht, de afwezigheid beschouwen als ongewettigde afwezigheid.

Artikel 25

Een zwangere werkneemster die de werkgever op de hoogte heeft gebracht van haar zwangerschap, heeft het recht om van haar werk afwezig te blijven met behoud van loon met het oog op prenatale onderzoeken. Die afwezigheid mag de nodige tijd in beslag nemen om zich naar de prenatale medische onderzoeken te begeven die niet na de arbeidsuren kunnen plaatsvinden. Om aanspraak op haar normale loon te kunnen maken, moet de werkneemster de werkgever vooraf ervan verwittigen dat ze afwezig zal blijven, en moet ze een medisch attest voorleggen waaruit blijkt dat haar afwezigheid gerechtvaardigd is.

Hoofdstuk V – ARBEIDSONGEVALLEN

Artikel 26

Een werknemer die het slachtoffer is van een ongeval op weg van of naar het werk, doet er goed aan in te staan voor de getuigenis van één of meerdere personen (zoals verbaliserende overheid of hulpdiensten).

Hij moet zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen of laten brengen door hem al de noodzakelijke inlichtingen te verschaffen voor de aangifte van het ongeval. Hierbij geeft hij de volgende inlichtingen:

- ✓ dag, uur van het ongeval;
- ✓ aard van de opgelopen verwondingen;
- ✓ omstandigheden waarin het ongeval heeft plaatsgevonden.

Artikel 27

Indien een werknemer een ongeval heeft op de plaats van tewerkstelling of tijdens een zending buiten het bedrijf, ongeacht de omvang van het ongeval, is hij verplicht om zijn werkgever of zijn afgevaardigde hiervan onmiddellijk op de hoogte te brengen.

Bij ongeval op de plaats van tewerkstelling wordt de eerste hulp toegediend door personen die hier toe aangesteld zijn. In bijlage 1 bij dit arbeidsreglement zijn opgenomen: de naam en de contactgegevens van de personen die aangesteld zijn om als hulpverlener eerste hulp te verstrekken, de locatie van het verzorgingslokaal en van de verbanddoos in de onderscheiden vestigingsplaatsen.

De werknemers die ingevolge een arbeidsongeval geneeskundige zorgen nodig hebben, mogen de geneesheer, de apotheker en de verplegingsinstelling vrij kiezen.

Hoofdstuk VI – TOEZICHT EN TOEZICHTHOUDEND PERSONEEL

Artikel 28

De verantwoordelijken die personeel onder hun toezicht hebben (zie bijlage 1) zijn belast met de leiding en het toezicht op het werk, elk volgens de hun door de werkgever verleende bevoegdheid. Zij zijn verantwoordelijk voor de goede gang van het werk en voor de naleving van dit arbeidsreglement.

Zij hebben, evenals de werkgever, het recht om een werknemer die zich volgens hen ongeschikt tot arbeid te verrichten op het werk aanbiedt, te verbieden om het werk aan te vangen of voort te zetten. Bij afwezigheid van een van deze personeelsleden, heeft de plaatsvervanger dezelfde rechten en plichten.

Meer in het bijzonder zijn zij verantwoordelijk voor:

- ✓ het toezicht op de aanwezigheden en op het gepresteerde werk;
- ✓ de verdeling van de taken;
- ✓ de controle op het werk zelf;
- ✓ het behoud van orde en discipline;
- ✓ het normale functioneren van machines; storingen of defecten moeten gemeld worden aan de verantwoordelijke;
- ✓ het naleven van de maatregelen die in de onderneming werden getroffen of opgelegd m.b.t. de veiligheid en de hygiëne van het personeel;
- ✓ het bevorderen van de goede verstandhouding onder het personeel en het bewaken van een goed arbeidsklimaat;
- ✓ de verplichtingen opgesomd in artikel 13 van het KB van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij uitvoering van hun werk.

Hoofdstuk VII – BEZOLDIGING

Artikel 29

Onverminderd de toepassing van CAO 25 (zie bijlage 5) van 15 oktober 1975, 19 december 2001 en 9 juli 2008 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, wordt het loon voor de arbeiders per uur berekend en wordt het loon van de bedienden per maand vastgesteld.

Artikel 30

De werknemer bezorgt de werkgever alle inlichtingen die nodig zijn voor de loonberekening en de toepassing van sociale en fiscale regelgeving. De werknemer meldt elke wijziging van adres, burgerlijke stand of gezinstoestand. De werkgever is niet verantwoordelijk voor een fout bij de toepassing van de sociale en fiscale regelgeving die het gevolg is van de nalatigheid van de werknemer.

De gegevens verstrekt door de werknemer worden enkel gebruikt voor de correcte uitvoering van de personeelsadministratie en in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De namen van de personeelsleden die toegang hebben tot personeelsgegevens zijn vermeld in bijlage 1.

Artikel 31

De basiselementen voor de berekening van de bezoldiging staan in de individuele rekening. Die elementen worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Tot wie een werknemer zich moet wenden om inzage te krijgen in zijn individuele rekening en in zijn persoonlijke gegevens in zijn dossier is opgenomen in bijlage 1.

Artikel 32

De betaling van de bezoldiging gebeurt via de bankrekening van de werknemer. De afrekening van het loon wordt betaald uiterlijk op de vijfde dag van de volgende maand.

De bedienden ontvangen een maandelijkse bezoldiging uiterlijk op de vijfde dag van de volgende maand.

Artikel 33

Indien de werknemer of de werkgever vaststelt dat er een vergissing begaan werd bij het reeds uitbetaalde loon, stelt hij de andere partij daarvan onmiddellijk in kennis. Indien er te veel betaald werd, stort de werknemer de te veel betaalde som zo snel mogelijk terug. Indien er te weinig betaald werd, stort de werkgever het verschuldigde bedrag onmiddellijk op de bankrekening van de werknemer.

Artikel 34

De werknemer verbindt zich ertoe om elke som die hem onrechtmatig werd toegekend, zo snel mogelijk terug te betalen op schriftelijk verzoek van de werkgever.

Artikel 35

Loonbeslag of – overdracht wordt uitgevoerd op basis van de voorwaarden en grenzen die voorzien zijn in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers en in het gerechtelijk wetboek.

Hoofdstuk VIII – PRESTATIEREGELING, VERLOVEN, E.D.

Artikel 36

1. De gewone rustdagen zijn:
 - ✓ de zaterdagen en de zondagen
 - ✓ de wettelijke feestdagen en de dagen die wettelijke feestdagen vervangen
2. De wettelijke feestdagen zijn: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Onze-Lieve-Heer-Hemelvaart, pinkstermaandag, 21 juli, Maria Tenhemelopneming (15 augustus), Allerheiligen (1 november), 11 november, Kerstmis (25 december).
3. Wanneer een wettelijke feestdag of de extralegale feestdag samenvalt met een zondag of met een dag waarop normaal binnen de onderwijsinstelling niet wordt gewerkt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen volgens de wettelijke bepalingen ter zake, hetzij door akkoord tussen de werkgever en de meerderheid van de werknemers, hetzij – bij gebrek aan enig akkoord – door de eerstvolgende activiteitsdag.

Artikel 37

1. Dit artikel is niet van toepassing op bedienden in de zin van de CAO's van 13 april 1995 en 4 mei 2000 (studiemeester-opvoeders en administratieve personeelsleden). Voor hen gelden de vakantieregelingen vastgelegd in deze CAO's.
2. De jaarlijkse vakantie behorend bij een voltijdse overeenkomst bedraagt 20 werkdagen. Bij deeltijdse overeenkomsten wordt het aantal dagen van de jaarlijkse vakantie bepaald pro rata het tewerkstellingsregime.
3. De jaarlijkse vakantie wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Ze houdt rekening met de noodzaken en de goede werking van de onderneming.

Er wordt eventueel voorrang verleend aan:

- ✓ personeel met kinderen op schoolplichtige leeftijd tijdens de schoolvakantie (juli-augustus);
- ✓ personeelsleden die de vakantieperiode moeten afstemmen op die van hun echtgeno(o)t(e), werkzaam in een ander bedrijf.

Elke vakantie, ook al bedraagt die slechts 1 werkdag, moet vooraf worden aangevraagd.

Het vaststellen en het nemen van vakantiedagen voor een periode van 5 of meer opeenvolgende werkdagen is onderworpen aan de voorafgaande instemming van de werkgever of zijn aangestelde. De werknemer moet hiertoe, behoudens overmacht, 10 werkdagen vooraf een schriftelijke aanvraag indienen.

Een verlofperiode van minder dan vijf opeenvolgende dagen, moet minstens drie werkdagen op voorhand worden aangevraagd.

Wanneer de werkorganisatie door het verlof te zeer zou verstoord worden, behoudt de werkgever of zijn aangestelde zich het recht voor om niet op de verlofaanvraag in te gaan.

NOOT: *Opgelet de jaarlijks bepaalde vakantiekalender heeft voorrang op de bepalingen in deze paragraaf.*

Artikel 38

Deeltijdse werknemers met een vast uurrooster hebben eveneens recht op betaalde feestdagen en betaalde extralegale feestdagen:

- ✓ Indien de arbeid verdeeld is over 5 dagen per week, heeft de deeltijdse werknemer recht op de feestdagen en extralegale feestdagen die samenvallen met gewone arbeidsdagen en op een vervangdag indien de feestdag samenvalt met een zondag of met een dag waarop in het stelsel van 5 dagen per week normaal niet wordt gewerkt. Die vervangdag moet worden genomen op de gewone arbeidsdagen; hij wordt ofwel bepaald voor de ganse onderwijsinstelling ofwel vrij vastgelegd door de werknemer;
- ✓ Indien de arbeid verdeeld is over minder dan 5 dagen per week:
 - heeft de deeltijdse werknemer geen recht op een vervangdag indien een feestdag samenvalt met een dag waarop hij normaal niet werkt;
 - heeft hij evenmin recht op een vervangdag indien die dag voor de feestdag die samenvalt met een zondag of een zaterdag, werd vastgesteld op een dag waarop hij normaal niet werkt;
 - heeft de deeltijdse werknemer wel recht op een vervangdag indien die dag in de onderwijsinstelling werd vastgesteld op een dag waarop de deeltijdse werknemer normaal arbeid presteert.

Voor werknemers met een variabel uurrooster geldt een specifieke regeling zoals vastgelegd in het KB van 18 april 1974 (art.2 & art. 4, § 2).

In deze twee gevallen is het loon verschuldigd voor de uren die normaal gepresteerd zouden zijn indien deze dag een gewone arbeidsdag zou geweest zijn.

Artikel 39

De werknemer heeft recht op uitzonderlijk verlof met behoud van loon, volgens de bepalingen van het KB van 28 augustus 1963, naar aanleiding van de hieronder vermelde gebeurtenissen.

De uitzonderlijke verlofdagen zijn vastgesteld als volgt:

Voor de toepassing wordt:

- ✓ het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind;
- ✓ worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de werknemer.

Gebeurtenis	Duur *
✓ Huwelijk van de werknemer:	twee dagen, te kiezen door de werknemer in de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daarop volgende week.
✓ Huwelijk van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer:	de dag van het huwelijk.

✓ Priesterwijding, diakenwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer:	de dag van de plechtigheid.
✓ Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of (wettelijk) samenwonende partner, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer:	drie dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
✓ Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont :	twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
✓ Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont :	de dag van de begrafenis.
✓ Plechtige communie en/of vormsel van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner:	de dag van de plechtigheid of indien die samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt.
✓ Deelneming aan het feest van de vrijzinnige jeugd, daar waar dit feest plaatsvindt, van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner:	de dag van het feest of indien die samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, de gewone activiteitsdag die het feest onmiddellijk voorafgaat of volgt.
✓ voor de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner:	tien dagen te kiezen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
✓ Werknemers die ook als gesubsidieerd personeelslid in het onderwijs werken, hebben slechts éénmaal recht op een periode van tien werkdagen. ✓ Bij de geboorte van een meerling heeft de werknemer slechts éénmaal recht op een periode van tien werkdagen.	
✓ Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie:	de nodige tijd om al de administratieve en wettelijke formaliteiten te vervullen met een maximum van vijf dagen.
✓ Bijwonen van een familieraad, bijeengeroepen door de vreederechter:	de nodige tijd met een maximum van één dag.

✓ Deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
✓ Uitoefening van het ambt van voorzitter of bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau of in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen of bij de verkiezing van het Europees Parlement:	de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

* maximum aantal dagen ten laste van de werkgever

Deze afwezigheden – ook kort verzuim, klein verlet of omstandigheidsverlof genoemd - moeten voor zover ze kunnen voorzien worden, vooraf meegedeeld worden aan de werkgever. Bij onvoorziene gevallen moeten die afwezigheden dezelfde dag of binnen de 24 uur die volgen op het feit ge-
staafd worden met een document dat de afwezigheid wettigt.

De werknemer bezorgt de nodige verantwoordingsstukken aan de werkgever of de beheerder.

Deeltijds tewerkgestelde werknemers met een vast werkrooster hebben recht op loonbehoud indien de voormelde afwezigheidsdagen samenvallen met dagen waarop ze normaal hadden moeten werken.

Artikel 40

In toepassing van CAO 45 van 19 december 1989 houdende invoering van en verlof om dwingende redenen, die als bijlage 6 bij dit reglement wordt opgenomen, hebben de werknemers het recht om tien dagen onbetaald verlof te nemen om dwingende redenen.

De werknemer die om dwingende redenen afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

De werknemer moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

De werknemer moet de dwingende redenen aantonen door voorlegging van de gepaste documenten (bv. medisch getuigschrift) of aan de hand van een ander bewijsmiddel. Dergelijk verlof moet minstens in halve dagen genomen worden.

Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt de duur van de maximale afwezigheid teruggebracht in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Artikel 41

Adoptieouders hebben recht op adoptieverlof. Tijdens de duur van het adoptieverlof wordt het loon van de werknemer normaal doorbetaald.

Het adoptieverlof kan slechts worden toegestaan indien het kind jonger is dan 10 jaar.

Het adoptieverlof belooft:

- ✓ 6 weken indien het kind de leeftijd van 3 jaar nog niet heeft bereikt;
- ✓ 4 weken indien het kind de leeftijd van 3 jaar heeft bereikt.

Het adoptieverlof wordt vooraf aangevraagd en wordt opgenomen op het ogenblik van adoptie van het kind in het gezin.

Artikel 42

Een periode van verlof zonder wedde kan enkel toegekend worden op uitdrukkelijke vraag van de werknemer. De werknemer vraagt het verlof schriftelijk aan.

Hoofdstuk IX – ICT-MIDDELEN (CAO 81 NAR)

Artikel 43

1. Onder ICT-middelen worden verstaan apparatuur en programmatuur die voor informatieverwerking of voor communicatie aangewend kunnen worden. Die ICT-middelen omvatten zowel professionele als persoonlijke ICT-middelen.

Onder professionele ICT-middelen worden alle ICT-middelen verstaan die door de werkgever ter beschikking gesteld zijn.

Onder persoonlijke ICT-middelen worden alle ICT-middelen verstaan die niet door de werkgever ter beschikking gesteld zijn.

2. Elke werknemer waakt erover om alle toepasselijke wettelijke bepalingen na te leven bij het gebruik van ICT-middelen.

Die wettelijke bepalingen omvatten onder meer, maar niet uitsluitend de regelgeving inzake:

- ✓ de openbare orde en de goede zeden;
- ✓ het auteursrecht;
- ✓ de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag;
- ✓ de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;
- ✓ het verbod op aanstootgevende, racistische, xenofobe, discriminerende, pornografische, pedofiele of revisionistische publicaties;
- ✓ de elektronische communicatie;
- ✓ de informaticacriminaliteit.

Artikel 44

1. De professionele ICT-middelen worden uitsluitend gebruikt op de voorgeschreven wijze en voor de taken en de opdrachten waarvoor ze ter beschikking zijn gesteld. Ze worden niet buiten de werkomgeving gebracht, tenzij de werkgever daar vooraf uitdrukkelijk mee heeft ingestemd. Ze worden slechts uitzonderlijk voor privédoeleinden gebruikt, ofwel na uitdrukkelijke toestemming van de werkgever, ofwel wegens aanwijsbare noodzaak. De professionele ICT-middelen worden onder geen beding voor persoonlijke commerciële doeleinden gebruikt.
2. Het gebruik van persoonlijke ICT-middelen is behoudens toestemming van de werkgever, niet toegestaan tijdens de normale werkuren. Tijdens de uitvoering van het werk neemt de werknemer alle nodige voorzorgen om niet door persoonlijke communicatie gevat te worden.
3. Op het terrein van de onderwijsinstelling worden klank-, foto- of audiovisuele opnamen uitsluitend gemaakt na voorafgaande toestemming van de werkgever en in overeenstemming met de bepalingen van het auteursrecht en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Artikel 45

1. Wat de controle op het gebruik van ICT-middelen betreft, is CAO 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers t.o.v. de controle op de elektronische online communicatiegegevens van toepassing. De volledige tekst van CAO 81 is opgenomen in bijlage 7 van dit arbeidsreglement en maakt er wezenlijk deel van uit.

2. In CAO 81 worden volgende beginselen bevestigd:
 - ✓ de werknemers erkennen het beginsel volgens hetwelk de werkgever het recht heeft controle uit te oefenen op het werkinstrument en op het gebruik dat de werknemer ervan maakt in het kader van de uitvoering van zijn contractuele verplichtingen, ook wanneer dit gebruik binnen de persoonlijke levenssfeer valt, rekening houdend met de in deze overeenkomst bepaalde toepassingsregels;
 - ✓ de werkgevers eerbiedigen het recht van de werknemers op bescherming van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking en de rechten en verplichtingen die er voor iedere partij uit voortvloeien.
3. Overeenkomstig de bepalingen van CAO 81, is de controle op de online communicatiegegevens slechts toegestaan mits één of meer van de volgende doeleinden wordt nagestreefd:
 - ✓ het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of die de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
 - ✓ 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 de IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook op de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;
 - ✓ het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van onlinetechnologieën.
4. In principe mag de controle op de elektronische online communicatiegegevens geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben. Als de controle toch een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet ze tot een minimum beperkt worden.
5. Wat de procedurevoorwaarden en de regels voor de individualisering van de elektronische online communicatiegegevens betreft (bijvoorbeeld de individualisering van bezochte sites of de identificatie van de werknemer die e-mails verstuurt), wordt verwezen naar de bepalingen van CAO 81 als bijlage.
6. De controle kan geen betrekking hebben op het onderwerp of de inhoud van de online communicatie, tenzij het beroepsmatig karakter daarvan door de werknemer niet wordt betwist.

Wanneer de controle een inmenging betekent in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer, dan zal dit steeds gebeuren overeenkomstig de uiteengezette doelstellingen, en dan zal de inmenging in het privéleven tot een minimum beperkt worden. Alleen die gegevens die voor de nagestreefde doelstelling toereikend, ter zake dienend en niet overmatig zijn, zullen verwerkt en geïndividualiseerd kunnen worden.

Artikel 46

1. Indien de bepalingen van de artikelen 48 en 49 overtreden worden, kan de werkgever overgaan tot het opleggen van volgende maatregelen:
 - ✓ het verwijderen van geïnstalleerde software of programma's;
 - ✓ het isoleren of tegenhouden van verdachte of extreem omvangrijke e-mails;
 - ✓ het ontzeggen van de toegang tot of het gebruik van bepaalde ICT-middelen.
2. Wanneer er sprake is van overtreding van de strafwetgeving, kan de werkgever hiervan aangifte doen.
3. Het is ten strengste verboden websites te bezoeken die niet stroken met de openbare zeden, zoals o.a. pornografische sites en alle andere sites die aanstoot kunnen geven aan de medewerkers. Het niet respecteren hiervan wordt beschouwd als een zware inbreuk en kan aanleiding geven tot een ontslag om dringende reden zonder het naleven van een opzeggingsperiode en zonder het betalen van een verbrekingsvergoeding.

Hoofdstuk X – CAMERABEWAKING

Artikel 47

1. In de onderwijsinstelling zijn camera's geïnstalleerd. In bijlage 1 bij dit arbeidsreglement zijn de plaatsen aangeduid waar camera's aanwezig zijn.

Rekening houdend met de bepalingen van CAO nr. 68 van 16 juni 1998 (zie bijlage 9 bij dit arbeidsreglement) benadrukt de werkgever dat de installatie van de camera's enkel tot doel heeft:

- de veiligheid en de gezondheid;
- de bescherming van de goederen van de onderwijsinstelling.

M.b.t. deze installatie werd een aangifte ingediend bij de "Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer" onder referentie

- ☛ De Leertrommel : 1453477960407-HM-VT
- ☛ 't Neerveldje : NVT
- ☛ De Lettertuint : DS7604NIE1/4P
- ☛ De Knipoog : NVT
- ☛ 't Luikertje : NVT

2. In overeenstemming met de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens en de wet van 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera, kunnen de beelden opgevraagd worden door de volgende personen of instanties:

- ✓ gerechtelijke diensten;
- ✓ politiediensten;
- ✓ iedere gefilmde persoon; Daartoe richt de betrokkene een gemotiveerd verzoek aan de verantwoordelijke in overeenstemming met de modaliteiten die omschreven zijn in de wet van 8 december 1992.

De naam van de verantwoordelijke zoals omschreven in de aangifte, is vermeld in bijlage 1.

3. De beelden kunnen worden opgeslagen met een maximum van 30 kalenderdagen. Alleen op vraag van bovenvermelde instanties of personen en als de beelden betrekking hebben op misdrijven op personen, goederen of gebouwen, kunnen de beelden als back-upbestand worden opgeslagen en overgemaakt aan de bevoegde diensten.

Hoofdstuk XI – WELZIJN OP HET WERK

Artikel 48

De namen van:

- ✓ de preventieadviseur(s),
- ✓ de leden van het comité voor preventie en bescherming,
- ✓ de leden van de externe dienst voor preventie en bescherming,
- ✓ de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer,
- ✓ de preventieadviseur psychosociale aspecten,

zijn opgenomen als bijlage 2 bij dit arbeidsreglement.

Hoofdstuk XII – ROKEN OP HET WERK

Artikel 49

Overeenkomstig het decreet van 6 juni 2008 houdende het instellen van een rookverbod in onderwijsinstellingen en centra voor leerlingenbegeleiding, gelden onderstaande regels over het roken op het werk:

Er geldt een absoluut en permanent verbod op het roken van producten op basis van tabak of van soortgelijke producten in alle vestigingsplaatsen van de school, zowel in de gesloten als de open plaatsen.

Het gebruik van onder meer sigaren, sigaretten, elektronische sigaretten, shisha-pen en heatstick zijn verboden.

Tijdens extra-murosactiviteiten is roken zowel op weekdays als tijdens het weekend verboden. Extra-murosactiviteiten zijn activiteiten die plaatsvinden buiten de schoolmuren en die georganiseerd worden voor één of meer leerlingengroepen, bijvoorbeeld verplaatsingen naar het zwembad, de sporthal, een museum of het CLB; fietstochten; daguitstappen; natuurexploratie; ééndaagse of meerdaagse schoolreizen.

1. Het is steeds verboden te roken in de schoolbus, ook indien het voertuig zich aan een halte bevindt of parkeert.
2. Het inrichten van een rookkamer in de gebouwen van de school is in alle omstandigheden verboden, zelfs indien zowel het schoolbestuur als de personeelsleden daarmee zouden instemmen.
3. Het is steeds verboden te roken in het vervoermiddel dat voor gemeenschappelijk vervoer van en naar het werk door het schoolbestuur ter beschikking wordt gesteld van het personeel, in de voertuigen die eigendom zijn van het schoolbestuur. Wanneer personeelsleden zich in opdracht van het schoolbestuur verplaatsen met de wagen samen met collega's wordt hen een rookvrije ruimte gegarandeerd.
4. Het personeelslid is ertoe gehouden het rookbeleid van de school actief te ondersteunen en zo nodig kenbaar te maken aan derden die hij ontvangt of begeleidt (bijvoorbeeld ouders, stagiairs, bus-begeleiders, klanten, leveranciers, gebruikers of huurders van lokalen of terreinen, ...).

Hoofdstuk XIII – PREVENTIE ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

Artikel 50

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 algemeen beleid. Een preventief alcohol- en drugsbeleid maakt hiervan deel uit. Dit is ingegeven door het feit dat werk-gerelateerd gebruik van alcohol of drugs één van de factoren is die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kan beïnvloeden.

Daarnaast kan alcohol en/of drugs ook een negatieve impact hebben op de productiviteit en de kwaliteit van het werk en kan het imago van de werkgever erdoor geschaad worden.

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

De werkgever verwacht van zijn werknemers en eventuele andere op de werkplek aanwezige personen dat zij op een verantwoorde wijze omgaan met het gebruik van alcohol en drugs om te voorkomen dat gebruik zou leiden tot problematische situaties voor zichzelf of voor hun collega's. De werkgever verwacht van zijn leidinggevend personeel in dezen een voorbeeldrol en een passend optreden ten aanzien van hun medewerkers in probleemsituaties.

De werkgever is van oordeel dat er in de huidige situatie en onderlinge verhoudingen geen nood is aan het uitwerken van gedetailleerde regels en voorschriften. Hij rekent erop dat de bestaande afspraken over het functioneren van medewerkers en leidinggevend personeel voldoende mogelijkheden bieden om gepast op te treden voor zover dit nodig zou zijn.

Hoofdstuk XIV – INTERNE GESCHILLEN / INTERPERSOONLIJKE CONFLICTEN

Artikel 51

1. Interne geschillen/Interpersoonlijke conflicten tussen personeelsleden, tussen personeel en directeur, en tussen personeel en bestuur, die niet beschouwd kunnen worden als behorend tot Hoofdstuk XV, artikel 52, worden behandeld in overleg met en in communicatie tussen de betrokkenen. Naar gelang van de aard van het geschil kan die behandeling gebeuren in samenspraak met de directeur of met de voorzitter van de raad van bestuur van de werkgever.
2. Indien men plaatselijk niet tot een oplossing komt of indien de klachten en/of geschillen de normale en goede werking van de onderwijsinstelling in het gedrang brengen of dreigen uit te monden in een juridische procedure, kan iedere partij voorstellen om, met goedkeuring van de andere partij(en), het conflict voor bemiddeling voor te leggen aan een erkend bemiddelaar. De partijen verbinden zich ertoe de bemiddeling niet stop te zetten vooraleer elke partij haar uiteenzetting heeft kunnen doen tijdens een inleidende gezamenlijke bijeenkomst.

Hoofdstuk XV – TUCHT

Artikel 52

Tekortkomingen en inbreuken van de werknemer op de bepalingen van dit arbeidsreglement en voor zoverre zij niet beschouwd worden als dringende redenen, kunnen op volgende manieren gesanctioneerd worden:

- ✓ een mondelinge terechtwijzing;
- ✓ een eerste schriftelijke verwittiging;
- ✓ in geval van herhaling van dezelfde tekortkoming, een laatste schriftelijke verwittiging.

De werknemer die een klacht of aanmerking wil uitbrengen tegen die terechtwijzingen, kan zich richten tot de werkgever. Hij kan zich laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde of door een andere persoon.

Hoofdstuk XVI – EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 53

Aan de arbeidsovereenkomst kan een einde gemaakt worden door:

- ✓ een onderlinge overeenkomst;
- ✓ een eenzijdige opzegging;
- ✓ een onmiddellijke verbreking mits betaling van een verbrekingsvergoeding;
- ✓ dringende redenen.

Artikel 54

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij onderlinge overeenkomst moet schriftelijk gebeuren en ondertekend worden door de beide partijen.

Artikel 55

De eenzijdige opzegging moet gebeuren volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 56

Overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan elke partij de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt zoals o.a.:

- ✓ het overbrengen aan derden van vertrouwelijke gegevens;
- ✓ de ongewettigde afwezigheid van meer dan twee dagen;
- ✓ de weigering het conform de arbeidsovereenkomst toevertrouwde werk uit te voeren;
- ✓ het plegen van bedrog;
- ✓ activiteiten en toestanden die blijven voortduren na een laatste schriftelijke verwittiging zoals bedoeld in artikel 52;
- ✓ de weigering om een einde te maken, binnen een welbepaalde tijd, aan een activiteit of toestand die, conform de bepalingen van artikel 6, onverenigbaar is met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- ✓ dronkenschap, immoraliteit, zware belediging, diefstal, druggebruik tijdens de diensturen;
- ✓ geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- ✓ zich schuldig maken aan een daad van oneerlijkheid, gewelddaden of grove beledigingen ten opzichte van de werkgever en het toezichthoudend personeel;
- ✓ diefstal;
- ✓ het opzettelijk stoffelijke schade toebrengen of veroorzaken aan materieel, grondstoffen, producten, of voertuigen en machines;
- ✓ het onrechtmatig en/of ongepast gebruik van e-mail en internet zoals bedoeld in artikel 43, §2 van dit reglement.

NOOT: Deze lijst dient als voorbeeld en is niet volledig.

1. Indien de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, moeten alle verworven compensatiedagen opgenomen worden voor het einde van de overeenkomst. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om de compensatiedagen op te nemen, worden zij op het einde van de overeenkomst bezoldigd.
2. Als een overeenkomst werd afgesloten voor onbepaalde duur mag zowel de werkgever als de werknemer een einde stellen aan deze overeenkomst door middel van een vooropzeg, in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk XVII – ONDERNEMINGSRAAD OF LOC EN VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 57

De namen van de leden van:

- ✓ de ondernemingsraad;
- ✓ het lokaal onderhandelingscomité;
- ✓ de vakbondsafvaardiging,

zijn opgenomen als bijlage 4 bij dit arbeidsreglement.

Hoofdstuk XVIII – VERPLICHTE VERMELDINGEN

❖ Inspectiediensten:

▪ **Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:**

 Toezicht sociale wetten: d'Aubreméstraat 16 – 1800 Vilvoorde
 Toezicht welzijn op het werk: K.Albertstraat 16 – 3290 Diest

▪ **Federale overheidsdienst (FOD) Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu:**

 Sociale inspectie: Eurostation II – Victor Hortaplein 40 bus 10 – 1060 Brussel

❖ Verzekering tegen arbeidsongevallen:

 De verzekeringen van de vzw worden beheerd door het Interdiocesaan Centrum.

▪ **De Leertrommel**

 AG Insurance – Berchemstadionstraat 70 – 2600 Berchem – Polisnummer : 03/000097228710

▪ **De Lettertuintje & De Knipoog**

 AG Insurance – Berchemstadionstraat 70 – 2600 Berchem – Polisnummer : 03/000097228708

▪ **'t Luikertje**

 AG Insurance – Berchemstadionstraat 70 – 2600 Berchem – Polisnummer : 03/000097228709

❖ Kas voor de jaarlijkse vakantie: Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie – Warmoesberg 48 – 1000 Brussel

❖ RSZ-nummer: 0670357

❖ Ondernemingsnummer: 0410919516

❖ Sociaal secretariaat: Partena – Kartuizersstraat 45 – 1000 Brussel

❖ Paritair comité: De bevoegde paritaire comités zijn

- PC 152 Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs
- PSC 152.01 Paritair Subcomité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
- 225 Paritair Comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs
- PSC 225.01 Paritair Subcomité voor de bedienden van de inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Hoofdstuk XIX – SLOTBEPALINGEN

Artikel 58

De werknemers die bij de werkgever in dienst getreden zijn vóór de toepassing van dit arbeidsreglement, kunnen bij de werkgever hun rechten doen gelden op het behoud van voordeliger toestanden die voortvloeien uit vroegere overeenkomsten, voor zover die overeenkomsten niet in strijd zijn met van toepassing zijnde wettelijke bepalingen of CAO-bepalingen.

Artikel 59

Bij dit arbeidsreglement zijn volgende bijlagen gevoegd:

Bijlage 1	Bevoegdheden en verantwoordelijkheden
Bijlage 2	Welzijn op het werk
Bijlage 3	Paritair subcomité voor de gesubsidieerde inrichtingen (PSC 152.01)
Bijlage 4	OR-LOC en Vakbondsafvaardiging
Bijlage 5	CAO 25 van 15 oktober 1975, 19 december 2001 en 9 juli 2008 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers
Bijlage 6	CAO 45 van 19 december 1989 houdende invoering van en verlof om dwingende redenen
Bijlage 7	CAO 81 van 26 april 2010 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer ten opzichte van de controle op de elektronische online communicatiegegevens
Bijlage 8	Uurroosters
Bijlage 9	CAO 68 van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats

Artikel 60

Het ontwerp van dit reglement, inclusief de bijlagen die er een onlosmakelijk deel van uitmaken, werd op behoorlijke wijze, volgens de reglementering, bekendgemaakt aan de personeelsleden.

Het treedt in werking op

..... (plaats)

..... (datum)



WILLY PRICE

Voorzitter Schoolbestuur Schoolcomité St.-Vincentius

BIJLAGE 1: BEVOEGDHEDEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

▪ **TOEZICHT EN CONTROLE OP PERSONEELSLEDEN**

De personeelsleden die in toepassing van artikel 28 van het arbeidsreglement bevoegdheid gekregen hebben inzake toezicht en controle op personeelsleden zijn:

✓ **De Leertrammel & 't Neerveldje**

Naam	Draagwijdte van de bevoegdheid
Katleen Van Lemmens	Directie, eindverantwoordelijke voor de naleving van de geldende arbeidsvoorwaarden

✓ **De Lettertuin & De Knipoog**

Naam	Draagwijdte van de bevoegdheid
Christoph De Smedt	Directie, eindverantwoordelijk voor de naleving van de geldende arbeidsvoorwaarden

✓ **'t Luikertje**

Naam	Draagwijdte van de bevoegdheid
Jan Bastiaensen	Directie, eindverantwoordelijk voor de naleving van de geldende arbeidsvoorwaarden

▪ **CAMERABEWAKING**

In de onderwijsinstelling zijn camera's geïnstalleerd op de volgende plaatsen:

- ✓ De Leertrammel : parking school – oprit school – bureau directie
- ✓ 't Neerveldje : NVT
- ✓ De Lettertuin : speelplaats hoofdgebouw – achterkant gebouw refter
- ✓ De Knipoog : NVT
- ✓ 't Luikertje : NVT

Om in toepassing van artikel 47, § 2 toegang te krijgen tot de beelden van de in artikel 47 bedoelde camera's, moet het personeelslid zijn gemotiveerd verzoek richten tot de directie van de desbetreffende school.

▪ **PRIVACY**

De personeelsleden die in toepassing van artikel 28 toegang hebben tot personeelsgegevens zijn:

✓ **De Leertrammel**

Naam	Draagwijdte van de bevoegdheid
Katleen Van Lemmens	Toegang gebruik PARTENA, Social Security.be, WSE Loket, Informat en Attentia
Lut Leemans Kristl Roosenboom	Toegang gebruik PARTENA, Social Security.be, WSE Loket, Informat en Attentia
Katrien Heyvaert	Toegang gebruik Social Security.be, Informat
Gert Leus	Toegang gebruik Attentia

✓ **De Lettertun & De Knipoog**

Naam	Draagwijdte van de bevoegdheid
Christoph De Smedt	Toegang gebruik PARTENA, Social Security.be, WSE Loket, Informat en Attentia
Lut Leemans Kristl Roosenboom	Toegang gebruik PARTENA, Social Security.be, WSE Loket, Informat en Attentia
Katrien Heyvaert	Toegang gebruik Social Security.be, Informat
Gert Leus	Toegang gebruik Attentia

✓ **'t Luikertje**

Naam	Draagwijdte van de bevoegdheid
Jan Bastiaensen	Toegang gebruik PARTENA, Social Security.be, WSE Loket, Informat en Attentia
Lut Leemans Kristl Roosenboom	Toegang gebruik PARTENA, Social Security.be, WSE Loket, Informat en Attentia
Katrien Heyvaert	Toegang gebruik Social Security.be, Informat
Gert Leus	Toegang gebruik Attentia

Om in toepassing van artikel 30 inzage te krijgen in zijn persoonlijke gegevens, moet het personeelslid zich wenden tot Lut Leemans (0473/78 88 35)

▪ **EERSTE HULP**

✓ **De Leertrommel & 't Neerveldje**

Naam	Contactgegevens
Kim De Pauw	0495/38 16 59
Marijke De Smedt	0476/29 80 90

EHBO-kast De Leertrommel bevindt zich in de lagere school in de lerarenkamer en in de kleuterschool in de gang.

EHBO-kast 't Neerveldje bevindt zich in de refter.

✓ **De Lettertuint & De Knipoog**

Naam	Contactgegevens
Mieke Hermans	0495/87 79 78
Lien De Temmerman	0477/31 37 62
Nele De Clerck	0494/58 22 68
Elke Sacré	0476/53 25 51
Tinneke Sacré	0494/16 39 07

EHBO-kast De Knipoog bevindt zich in gang hoofdingang en kleutergang.

EHBO-kast De Lettertuint bevindt zich in de refter.

✓ **'t Luikertje**

Naam	Contactgegevens
Stefanie Vande voorde	0474/21 83 43

EHBO-kast 't Luikertje bevindt zich in de lerarenkamer.

BIJLAGE 2: WELZIJN OP HET WERK

- ❖ De preventieadviseur voor de vzw is:
Gert Leus
- ❖ De leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk voor de V.Z.W. zijn:
 - namens het schoolbestuur: Willy Price, Katleen Van Lemmens, Christoph De Smedt, Jan Bastiaensen
 - namens het personeel: Mariane De Mol
- ❖ De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk voor de vzw is:
Attentia – Keizer Karellaan 584 – 1082 Brussel
- ❖ De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voor de vzw is: Luc Jacobs
- ❖ De preventieadviseur psychosociale aspecten is: Luc Jacobs - Evelien Buseyne
- ❖ De vertrouwenspersoon psychosociale aspecten is:
 - De Leertrommel & 't Neerveldje: Gert Leus
 - De Lettertuintje & De Knipoog: Gert Leus
 - 't Luikertje: Gert Leus
- ❖ Het register van de vzw waarin de feiten genoteerd worden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag gepleegd door andere personen op school, wordt bijgehouden door: Gert Leus
- ❖ De dienst aangewezen voor het verstrekken van psychologische ondersteuning aan de werknemers bij feiten van geweld gepleegd door andere personen op school voor de vzw is: Attentia
- ❖ De inspectiediensten van de Algemene Directie voor Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW) zijn te bereiken op volgend adres:

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Toezicht welzijn op het werk: K. Albertstraat 16 – 3290 Diest
- ❖ Het arbeidsauditoraat bij de arbeidsrechtbank is te bereiken op volgend adres:
Poelaertplein 3 – 1000 Brussel

BIJLAGE 3: PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE GESUBSIDIEERDE INRICHTINGEN VAN HET VRIJ ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 152.01)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 28 SEPTEMBER 2016

Betreffende de duur van contracten

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters, hierna werknemers genoemd, van de onderwijsinstellingen en internaten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap met uitzondering van de hogescholen en van de bus-begeleiders die behoren tot het zonaal leerlingenvervoer, zoals gedefinieerd bij wet van 15 juli 1983 houdende de oprichting van de Nationale Dienst voor Leerlingenvervoer.

HOOFDSTUK 2. DUUR VAN DE CONTRACTEN

Artikel 2

Alle werknemers, uitgezonderd de werknemers tewerkgesteld met een vervangingsovereenkomst, moeten tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van minstens een volledig schooljaar (1 september - 30 juni).

Met uitzondering van de dagen waarvoor de kas voor jaarlijkse vakantie tussenkomt, worden de werknemers van september tot juni doorbetaald tijdens de schoolvakanties, tijdens de door de school te bepalen vakantie-dagen, alsook tijdens de dagen waarop de school voorziet in een alternatief lessenpakket.

Onder een volledig schooljaar wordt de periode verstaan tussen 1 september van het jaar x en 30 juni van het jaar x+1.

Artikel 3

In geval van een nieuwe aanwerving in de loop van het schooljaar wordt de aanvangsdatum van 1 september in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangen door de datum van indiensttreding.

Artikel 4

Tijdens de periode van schoolvakantie in de maanden juli en augustus wordt in de mate van het mogelijke afgezien van ontslag.

Indien ontslag zich voordoet tijdens de periode van de schoolvakantie, hebben de ontslagen werknemers alle voorrang bij her-aanwerving na deze vakantie. In dit geval blijft de anciënniteit gedurende de vakantieperiode doorlopen en blijft ze verworven.

HOOFDSTUK 3. GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op datum van ondertekenen en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes maanden. Deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2015 betreffende de duur van de contracten met registratienummer 131287/0/152.01

BIJLAGE 4: OR-LOC en Vakbondsafvaardiging

❖ Tot de **ondernemingsraad** behoren de volgende leden: **NIET VAN TOEPASSING**

❖ Maken deel uit van het **lokaal onderhandelingscomité: van de Lettertuin & De Knipoog**:

- namens de onderwijsinstellingbestuur: Willy Price, Christoph De Smedt
- namens het personeel / de vakbondsafgevaardigde voor De Lettertuin & De Knipoog:
 - tot 31.12.2020: Mariane De Mol
 - vanaf 01.01.2021: Geraldien Verhoeven en Isabel Sacré

BIJLAGE 5: CAO 25 VAN 15.10.1975, 19.12.2001 EN 09.07.2008 BETREFFENDE DE GELIJKE BELONING VOOR MANNELIJKE EN VROUWELIJKE WERKNEMERS

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 25 VAN 15 OKTOBER 1975 BETREFFENDE DE GELIJKE BELONING VOOR MANNELIJKE EN VROUWELIJKE WERKNEMERS, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 25 BIS VAN 19 DECEMBER 2001 EN NR. 25 TER VAN 9 JULI 2008.

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

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-Staten 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, te verwezenlijken.

De gelijkheid van beloning houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid op basis van geslacht wordt afgeschaft.

Commentaar

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

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.

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.

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.

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.

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.

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 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.

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 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 waar bij 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.

Zij kan op verzoek van de meest gereede 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 sekseneutrale functiewaarderingssystemen.

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 functiewaarderingssystemen.

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.

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 Brussel, op vijftien oktober negentienhonderd vijfenzeventig.

BIJLAGE 6: CAO 45 VAN 19.12.1989 HOUDENDE INVOERING VAN EEN VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 45 VAN 19 DECEMBER 1989 HOUDENDE INVOERING VAN EEN VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

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

Gelet op het Interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975, punt 8 b), en op de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomsten die hieraan gevolg gaven;

Overwegende dat het de ondertekenende partijen gepast lijkt dat een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten wordt ter invoering van een verlof om dwingende redenen;

Overwegende dat een evenwicht moet tot stand gebracht worden tussen enerzijds de behoefte van de werknemer om van het werk afwezig te kunnen zijn ingeval een dwingende reden zich voordoet, en anderzijds, de organisatiemoeilijkheden die zich in de onderneming kunnen voordoen naar aanleiding van deze afwezigheden.

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers

op 19 december 1989 in de Nationale Arbeidsraad volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers die hen tewerkstellen. Zij doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van het paritair comité of van de onderneming.

HOOFDSTUK II – DE DWINGENDE REDEN

Artikel 2

§ 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd behoudens andersluidende conventionele bepaling.

§ 2. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

§ 3. Zijn in het bijzonder een dwingende reden in de zin en volgens de voorwaarden van paragraaf 2:

a) ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:

- een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals:
- de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met hem (haar) samenwoont;
- de ascendent, de descendent evenals adoptie- of pleegkind, de tante of de oom van de werknemer, van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont.
- een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de werknemer.

b) ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp.

§ 4. Wordt eveneens als een dwingende reden beschouwd : het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

§ 5. Het staat de werkgever en de werknemer vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden.

HOOFDSTUK III – DUUR VAN HET VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Artikel 3

Het is de werknemer toegestaan afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen bedoeld in artikel 2.

Artikel 4

§ 1. De duur van de afwezigheden mag 10 werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

§ 2. Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt de in § 1 bepaalde duur van het verlof om dwingende redenen herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

HOOFDSTUK IV – MODALITEITEN

Artikel 5

De werknemer die om een dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Artikel 6

De werknemer moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

HOOFDSTUK V – BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 7

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de regelingen van die gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst die aanleiding geven tot de betaling van een gewaarborgd loon zoals dat krachtens wettelijke of CAO-bepalingen verschuldigd is.

Artikel 8

De krachtens deze overeenkomst toegekende verlofdagen worden niet als arbeidstijd beschouwd; zij worden als een gerechtvaardigde afwezigheid in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

Commentaar

De afwezigheidsdagen wegens dwingende redenen hebben het volgende statuut :

- deze dagen worden niet bezoldigd;
- de niet-gepresteerde arbeidsduur mag niet in aanmerking worden genomen als arbeidstijd;
- het recht van afwezigheid impliceert evenwel dat de werknemer niet gedwongen mag worden de uren tijdens welke hij wegens dwingende redenen afwezig is geweest, op een ander tijdstip te presteren; een dergelijke regeling kan daarentegen wel in gemeen overleg tussen de werknemer en de werkgever worden overeengekomen;
- deze afwezigheden mogen niet leiden tot een vermindering van de voordelen die pro rata temporis in een overeenkomst zijn voorzien.

HOOFDSTUK VI – SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 1990. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Gedaan te Brussel, op negentien december negentien honderd negenentachtig.

BIJLAGE 7: CAO 81 VAN 26 APRIL 2010 TOT BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER VAN DE WERKNEMER TEN OPZICHTE VAN DE CONTROLE OP DE ELEKTRONISCHE ONLINE COMMUNICATIEGEGEVENS

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 81 VAN 26 APRIL 2002 TOT BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER VAN DE WERKNEMERS TEN OPZICHTE VAN DE CONTROLE OP DE ELEKTRONISCHE ONLINE COMMUNICATIEGEGEVENS

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

Gelet op de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, in het bijzonder artikel 109 ter D.;

Gelet op de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens;

Gelet op richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens;

Overwegende dat de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen voorziet in een aantal specifieke voorlichtings- en raadplegingsprocedures inzake de wijziging van het arbeidsreglement;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen de essentiële beginselen vaststelt inzake bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardigingen;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, de rol van de ondernemingsraad op algemene wijze regelt;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën de ondernemingsraad een specifieke opdracht toebedeelt inzake de invoering van nieuwe technologieën;

Overwegende dat de raad van bestuur van de IAO tijdens zijn 267ste zitting in november 1996 een verzameling van praktische richtlijnen heeft aangenomen betreffende de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers;

Overwegende dat de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens de controle op de elektronische communicatiegegevens aan een aantal regels onderwerpt voor zover identificeerbare persoonsgegevens worden bewaard;

Overwegende dat, onverminderd de toepassing van deze bepalingen, een aantal specifieke garanties moeten worden ingebouwd wat betreft de controle op de online communicatiegegevens op de werkplek zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan het grondrecht van de werknemer op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer;

Overwegende dat voor de uitvoering van de beginselen van de voornoemde wet van 21 maart 1991 op het stuk van de arbeidsverhoudingen aangepaste bijzondere toepassingsregels nodig zijn;

Overwegende dat de ondertekenende partijen vinden dat de materie van de controle op de elektronische online communicatiegegevens op de werkplek tot de autonomie van de sociale gesprekspartners behoort;

Overwegende dat deze materie bijgevolg moet worden geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst die de smeltkroes zal zijn van deze specifieke garanties en bijzondere toepassingsregels;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers op 26 april 2002 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE

Artikel 1

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel het grondrecht van de werknemers op de eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften voor een goede werking van de onderneming, te bepalen voor welke doeleinden en onder welke proportionaliteits- en transparantievoorwaarden een controle op de elektronische online communicatiegegevens kan worden geïnstalleerd en volgens welke regels de individualisering van deze gegevens is toegestaan.

Zij doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van de paritaire comités en de ondernemingen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen betrekking op de regels voor de toegang tot en/of het gebruik van de elektronische onlinecommunicatiemiddelen van de onderneming, welke regels het prerogatief van de werkgever zijn. Deze overeenkomst laat dus de eventueel in de ondernemingen geldende regels en praktijken op het gebied van voorlichting en zelfs raadpleging onverlet.

Zij doet evenmin afbreuk aan de in de ondernemingen bestaande regels en praktijken wat de uitoefening van de vakbondsactiviteiten betreft.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst ligt in de sfeer van artikel 109 ter D van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven en de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens; zij heeft met betrekking tot de controle op de elektronische online communicatiegegevens die onder het toepassingsgebied ervan valt, alleen tot doel de toepassing van deze wetten in het kader van de dienstbetrekking te waarborgen en de beginselen ervan te concretiseren, inzonderheid de beginselen bepaald in de wet van 8 december 1992, namelijk het finaliteitsbeginsel, het proportionaliteitsbeginsel en het transparantiebeginsel.

Zij heeft tot doel een strikt evenwicht tot stand te brengen tussen deze beginselen van de voornoemde wetten van 21 maart 1991 en 8 december 1992, die als essentiële garanties worden beschouwd voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer op de werkplek, en de prerogatieven die het de werkgever mogelijk maken de goede werking van de onderneming te waarborgen.

HOOFDSTUK II – DEFINITIE

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder elektronische online communicatiegegevens verstaan, de elektronische online communicatiegegevens, ongeacht de drager via welke een en ander door een werknemer wordt overgebracht of ontvangen in het kader van de dienstbetrekking.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wil een kader vaststellen dat ruim genoeg is om alle onlinetechnologieën te omvatten, rekening houdend met de toenemende verwevenheid en de snelle ontwikkeling van deze technologieën en de drager die wordt gebruikt. Zij is dan ook van toepassing ongeacht deze drager.

Zij viseert bovendien de elektronische onlinecommunicatie, zowel intern als extern.

HOOFDSTUK III – VERBINTENIS VAN DE PARTIJEN

Artikel 3

De ondertekenende partijen bevestigen de volgende beginselen:

- de werknemers erkennen het beginsel volgens hetwelk de werkgever het recht heeft controle uit te oefenen op het werkinstrument en op het gebruik dat de werknemer ervan maakt in het kader van de uitvoering van zijn contractuele verplichtingen, ook wanneer dit gebruik binnen de persoonlijke levenssfeer valt, rekening houdend met de in deze overeenkomst bepaalde toepassingsregels;
- de werkgevers eerbiedigen het recht van de werknemers op bescherming van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking en de rechten en verplichtingen die er voor iedere partij uit voortvloeien.

HOOFDSTUK IV – TOEPASSINGSREGELS

AFDELING I – REGELS VOOR DE CONTROLE OP DE ELEKTRONISCHE ONLINE COMMUNICATIEGEGEVENS**▪ Onderafdeling 1 – Algemene bepalingen****Artikel 4**

De controle op de elektronische online communicatiegegevens wordt slechts toegestaan voor zover voldaan wordt aan de finaliteits- en proportionaliteitsbeginselen als bepaald in de punten 1 en 2 van onderafdeling 2 verderop, alsook aan het transparantiebeginsel, zoals gewaarborgd door de procedurevoorwaarden in punt 3 van dezelfde onderafdeling.

Commentaar

De werkgever heeft de mogelijkheid controle te verrichten op persoonlijke elektronische online communicatiegegevens, voor een of meer doeleinden die door deze overeenkomst als gerechtvaardigd worden erkend.

▪ Onderafdeling 2 – Beginselen**1. FINALITEITSBEGINSEL****Artikel 5**

§ 1. De controle op de elektronische online communicatiegegevens is maar toegestaan mits een of meer van de volgende doeleinden worden nagestreefd:

- 1° het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
- 2° de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
- 3° de veiligheid en/of de goede technische werking van de 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;
- 4° het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van onlinetechnologieën.

§ 2. De werkgever omschrijft duidelijk en expliciet de doelstelling(en) van de controle.

Commentaar

- a. Ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden, als bedoeld in § 1, 1° van dit artikel, kunnen met name bestaan in het kraken van computers, waaronder het op ongeoorloofde wijze kennis nemen van elektronische online communicatiegegevens inzake personeelsbeheer of vertrouwelijke medische bestanden of nog het raadplegen van pornografische of pedofiele sites alsook van sites die aanzetten tot discriminatie, rassenscheiding, haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens ras, huidskleur, afkomst, religie of nationale of etnische afstamming van deze leden of van sommigen onder hen.

De praktijken die in strijd zijn met de financiële, economische en handelsbelangen van de onderneming, als bedoeld in § 1, 2° van dit artikel, kunnen met name de vorm aannemen van afbrekende reclame als bepaald in artikel 23, 6° van de wet van 14 juli 1991 betreffende de handelspraktijken en de voorlichting en bescherming van de consument, verspreiding van bestanden en schending van zakengeheimen, met inbegrip van onderzoek en ontwikkeling, productieprocessen en alle mogelijke vertrouwelijke gegevens.

- b. Paragraaf 2 van dit artikel laat de mogelijkheid onverlet om controles op elektronische online communicatiegegevens uit te voeren voor opleidingsdoeleinden, vermits het hier niet om toezicht gaat.

In geval van geheim toezicht op de elektronische online communicatiegegevens zijn de bepalingen van het Strafwetboek van toepassing en deze vorm van toezicht kan alleen worden ingevoerd in overeenstemming met de voorschriften van het Wetboek van Strafvordering.

2. PROPORTIONALITEITSBEGINSEL

Artikel 6

In principe mag de controle op de elektronische online communicatiegegevens geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als de controle toch een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet deze inmenging tot een minimum beperkt worden.

Commentaar

- a. De in dit artikel opgesomde beginselen houden in dat alleen worden verwerkt en hier meer bepaald met het oog op een controle worden verzameld, de elektronische online communicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de controle, d.w.z. de gegevens die gezien het gerechtvaardigde doel van de controle, een zo gering mogelijke inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.
- b. Het gaat meer bepaald in het kader van de toepassing van dit artikel om het verzamelen van globale gegevens van de onderneming. De procedure voor de verwerking of de individualisering van deze gegevens wordt niet hier, maar wel in afdeling II van deze overeenkomst behandeld.

In de praktijk gaat het hier bijvoorbeeld om :

- wat de controle op internetsites betreft, het verzamelen van de gegevens over de duur van de aansluiting per werkpost en niet de individualisering van de bezochte sites, wat wordt geregeld in afdeling II;
- wat de controle op het gebruik van de elektronische post betreft, het verzamelen van gegevens over het aantal per werkpost uitgaande berichten en het volume ervan en niet de identificatie van de werknemer die ze verstuurt, wat wordt geregeld in afdeling II.

3. PROCEDUREVOORWAARDEN

a. Informatie

1) Collectieve informatie

Artikel 7

§ 1. De werkgever die een systeem voor controle op elektronische online communicatiegegevens wil installeren, licht de ondernemingsraad in over alle aspecten van de controle, als bedoeld in artikel 9, § 1 van deze overeenkomst, in overeenstemming met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

§ 2. Als er geen ondernemingsraad is, wordt deze informatie verstrekt aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers.

2) Individuele informatie

Artikel 8

§ 1. Wanneer een systeem voor controle op elektronische online communicatiegegevens wordt geïnstalleerd, licht de werkgever de betrokken werknemers in over alle aspecten van de controle, als bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2.

§ 2. De informatie moet effectief, begrijpelijk en bijgewerkt zijn. De keuze van de informatiedrager wordt aan de werkgever overgelaten.

§ 3. Deze informatie ontslaat de partijen niet van de verplichting dat ze de overeenkomsten te goeder trouw moeten uitvoeren.

Commentaar

De in § 2 van dit artikel bedoelde informatie kan bijvoorbeeld worden verstrekt:

- in het kader van algemene instructies (circulaires, aanplakking, enz.);
- door vermelding in het arbeidsreglement;
- door vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst;
- door instructies bij ieder gebruik van de instrumenten (boodschappen op het scherm wanneer de werkpost wordt aangezet en/of bepaalde programma's worden geactiveerd).

Uiteraard blijft voor § 2 van dit artikel de desbetreffende regelgeving gelden volgens welke verplichte vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, bijvoorbeeld wat de straffen betreft.

3) Inhoud van de informatie

Artikel 9

§ 1. De collectieve en individuele informatie als bedoeld in de artikelen 7 en 8 slaat op de volgende aspecten van de controle op de elektronische online communicatiegegevens:

- het controlebeleid en de prerogatieven van de werkgever en het toezichthoudend personeel;
- de nagestreefde doelstelling(en);
- het feit of persoonsgegevens al dan niet worden bewaard, de plaats en de duur van bewaring;
- het al dan niet permanente karakter van de controle.

§ 2. Bovendien slaat de individuele informatie als bedoeld in artikel 8 op :

- het gebruik van de instrumenten die de werknemer voor de uitvoering van zijn werk ter beschikking worden gesteld, inclusief de beperkingen wat het gebruik in het kader van de functie betreft;
- de rechten, plichten, verplichtingen van de werknemers en de eventuele verboden inzake het gebruik van de elektronische online communicatiemiddelen van de onderneming;
- de in het arbeidsreglement bepaalde straffen wanneer de regels niet in acht worden genomen.

Commentaar

De in dit artikel bedoelde informatie heeft tot doel de transparantie met betrekking tot de controle op de elektronische online communicatiegegevens te vergroten en een dialoog mogelijk te maken tussen de werkgever en de door hem tewerkgestelde werknemers, individueel genomen, opdat het toezicht in een vertrouwensklimaat kan worden ingesteld.

b. Raadpleging

Artikel 10

Bovendien worden de geïnstalleerde controlesystemen regelmatig geëvalueerd, naar gelang het geval in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of met de vakbondsafvaardiging, met het oog op voorstellen om ze aan te passen aan de technologische ontwikkelingen.

AFDELING II – REGELS VOOR DE INDIVIDUALISERING VAN DE ELEKTRONISCHE ONLINE COMMUNICATIEGEGEVENS

▪ Onderafdeling 1 – Algemene Bepalingen

Artikel 11

Deze afdeling heeft tot doel de regels voor de individualisering van de elektronische online communicatiegegevens vast te stellen.

De tenuitvoerlegging ervan mag niet leiden tot de ondoelmatigheid van de waarborgen die deze collectieve arbeidsovereenkomst aan de werkgevers en de werknemers biedt door het verlenen van een uitsluitend beroepsmatig of privé karakter aan het geheel van elektronische online communicatiegegevens.

Deze afdeling is niet van toepassing op het onderwerp en de inhoud van de elektronische online communicatiegegevens waarvan het beroepsmatige karakter door de werknemer niet in twijfel wordt getrokken.

Artikel 12

§ 1. Onder individualisering van de elektronische online communicatiegegevens wordt in het kader van deze overeenkomst verstaan, de handeling die tot doel heeft elektronische online communicatiegegevens die tijdens een door de werkgever geïnstalleerde controle werden verzameld, te verwerken om ze aan een geïdentificeerde of identificeerbare persoon toe te schrijven.

§ 2. De individualisering van de elektronische online communicatiegegevens gebeurt, naar gelang het doel van de door de werkgever geïnstalleerde controle:

- in het kader van een directe procedure, overeenkomstig artikel 15;
- in het kader van een indirecte procedure, overeenkomstig de artikelen 16 en 17.

Het gaat om een indirecte procedure wanneer er een voorafgaande voorlichtingsfase mee gepaard gaat.

▪ **Onderafdeling 2 – Beginselen**

1. FINALITEITSBEGINSEL

Artikel 13

§ 1. De werkgever individualiseert de elektronische online communicatiegegevens te goeder trouw en overeenkomstig de door deze controle nagestreefde doelstelling(en).

§ 2. Als de verzamelde elektronische online communicatiegegevens voor andere doeleinden worden verwerkt dan het doel waarvoor de controle werd geïnstalleerd, moet de werkgever ervoor zorgen dat een en ander verenigbaar is met het oorspronkelijke doel en alle maatregelen nemen die nodig zijn om interpretatiefouten te vermijden.

2. PROPORTIONALITEITSBEGINSEL

Artikel 14

§ 1. De werkgever mag de bij een controle verkregen elektronische online communicatiegegevens niet individualiseren op een manier die onverenigbaar is met de in artikel 5, § 1 bepaalde doelstelling(en).

§ 2. De elektronische online communicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de door de controle nagestreefde doelstelling(en) mogen worden geïndividualiseerd. Ze dienen uitgaande van deze doelstelling(en) toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

3. PROCEDUREVOORWAARDEN

a. Directe individualisering van de elektronische online communicatiegegevens

Artikel 15

De directe individualisering van de elektronische online communicatiegegevens is toegestaan als de controle een of meer van de in artikel 5, § 1, 1°, 2° en 3° vermelde doeleinden nastreeft.

Commentaar

Dit artikel heeft tot doel de werkgever die bij het nastreven van de in dit artikel opgesomde doeleinden een onregelmatigheid vaststelt, de mogelijkheid te bieden om in het licht van de algemene gegevens waarover hij beschikt, direct over te gaan tot een individualisering van de elektronische online communicatiegegevens, als bedoeld in artikel 14, § 2 van deze overeenkomst, teneinde de identiteit van de verantwoordelijke persoon of personen te kunnen opsporen.

In de praktijk kunnen de eventuele onregelmatigheden worden geconstateerd door de elektronische online communicatiegegevens die in de onderneming worden verzameld (bijvoorbeeld statistische gegevens), geregeld te raadplegen of door gebruik te maken van elke andere informatiebron.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, met name artikel 13 ervan.

b. Indirecte individualisering van de elektronische online communicatiegegevens met inachtneming van een voorafgaande voorlichtingsfase

Artikel 16

§ 1. De individualisering van de elektronische online communicatiegegevens is maar toegestaan mits een voorafgaande voorlichtingsfase in acht wordt genomen wanneer de controle de in artikel 5, § 1, 4° vermelde doelstelling nastreeft.

§ 2. De voorlichting als bedoeld in § 1 heeft tot doel de werknemer(s) op een duidelijke en begrijpelijke wijze in te lichten over het bestaan van de onregelmatigheid en over het feit dat de elektronische online communicatiegegevens geïndividualiseerd zullen worden wanneer opnieuw een dergelijke onregelmatigheid wordt vastgesteld.

Commentaar

De in § 2 van dit artikel bedoelde voorlichting moet erin bestaan dat de in de onderneming vastgestelde beginselen en regels in herinnering worden gebracht of worden gepreciseerd, zodat een nieuwe onregelmatigheid van dezelfde aard voorkomen wordt.

Artikel 17

§ 1. De werknemer die bij toepassing van de procedure van indirecte individualisering als bedoeld in artikel 16 verantwoordelijk wordt gesteld voor een onregelmatigheid bij het gebruik van de elektronische online communicatiemiddelen, wordt door de werkgever uitgenodigd voor een gesprek.

Dit gesprek heeft plaats voor iedere beslissing of evaluatie die de werknemer individueel kan raken.

Het gesprek heeft tot doel de werknemer de kans te bieden zijn bezwaren met betrekking tot de voorgenomen beslissing of evaluatie uiteen te zetten en het gebruik van de hem ter beschikking gestelde elektronische onlinecommunicatiemiddelen te rechtvaardigen.

§ 2. Paragraaf 1 is niet van toepassing in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ongeacht het motief van de schorsing.

Commentaar

Dit artikel heeft tot doel te voorzien in een gesprek waartoe de werknemer door de werkgever wordt uitgenodigd om eventuele misverstanden te kunnen voorkomen en ervoor te zorgen dat het vertrouwen tussen de werkgever en de werknemer wordt hersteld.

Het gesprek heeft in de praktijk plaats wanneer de werknemer die voor een onregelmatigheid verantwoordelijk is, wordt geïdentificeerd en gaat dus samen met de individualisering van de gegevens.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, met name artikel 13 ervan.

HOOFDSTUK V – SLOTBEPALINGEN**Artikel 18**

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

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

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zesentwintig april tweeduizend en twee.

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

BIJLAGE 8: UURROOSTERS

MARLEEN DE BONDТ – ONDERHOUD

DE LEERTROMMEL & 't NEERVELDJE

UURROOSTER	VOORMIDDAG		MIDDAG		NAMIDDAG		Totaal aantal uren per dag
	VAN	TOT	TOT	VAN	TOT		
Maandag	10u30	12u00	13u00	14u00	14u15	17u30	5u45
Dinsdag	8u00	12u00	13u00	14u00	14u15	17u30	8u15
Woensdag	11u00	14u00	14u15	16u30			5u15
Donderdag	8u00	12u00	13u00	14u00	14u15	17u30	8u15
Vrijdag	8u00	12u00	13u00	14u00	14u15	16u00	6u45
Totaal aantal uren per week							34u15

Middagpauze van 14u00 tot 14u15 (zie bijlage aan het contract)

15 minuten overuren/week : afspraak zie bijlage

MARLEEN DE BONDТ – MIDDAGTOEZICHT (september – juni)

DE LEERTROMMEL & 't NEERVELDJE

UURROOSTER	MIDDAG		AANTAL UREN PER DAG
	VAN	TOT	
Maandag	12u00	13u00	1u00
Dinsdag	12u00	13u00	1u00
Woensdag			
Donderdag	12u00	13u00	1u00
Vrijdag	12u00	13u00	1u00
Totaal aantal uren per week			4u00

MARTINE VAN DEN EEDE – TOEZICHT & ONDERHOUD

DE LEERTROMMEL & 't NEERVELDJE

UURROOSTER	VOORMIDDAG		MIDDAGPAUZE		NAMIDDAG		AANTAL UREN PER DAG
	VAN	TOT	VAN	TOT	VAN	TOT	
Maandag	7u50	8u50			12u00	15u30	4u30
Dinsdag	7u50	8u50			12u00	15u30	4u30
Woensdag	7u50	8u50			11u00	12u30	2u30
Donderdag	7u50	8u50			12u00	15u30	4u30
Vrijdag	7u50	8u50			12u00	13u00	2u00
Totaal aantal uren per week							18u00

MARTINE VAN DEN EEDE – TOEZICHT & ONDERHOUD

DE LEERTROMMEL & 't NEERVELDJE

UURROOSTER VANAF 01/09/2019 : TOELATING ACTIVITEIT LOONTREKKENDE TEN LASTE VAN DE MUTUALITEIT.

UURROOSTER	VOORMIDDAG		MIDDAGPAUZE		NAMIDDAG		AANTAL UREN PER DAG
	VAN	TOT	VAN	TOT	VAN	TOT	
Maandag	7u50	8u50			11u55	13u25	2u30
Dinsdag					11u55	13u25	1u30
Woensdag	7u55	8u40					0u45
Donderdag					11u55	13u25	1u30
Vrijdag							
Totaal aantal uren per week							6u15

CARINE BARTIER – TOEZICHT (september – juni)

DE LEERTROMMEL & 't NEERVELDJE

UURROOSTER	OCHTEND		MIDDAG		AVOND		AANTAL UREN PER DAG
	VAN	TOT	VAN	TOT	VAN	TOT	
Maandag	7u00	8u30	12u00	13u00	16u00	18u00	4u30
Dinsdag	7u00	8u30	12u00	13u00	16u00	18u00	4u30
Woensdag	7u00	8u15	12u15	13u00			2u00
Donderdag	7u00	8u30	12u00	13u00	16u00	18u00	4u30
Vrijdag	7u00	8u30	12u00	13u00	16u00	18u00	4u30
Totaal aantal uren per week							20u00

UURROOSTER	MIDDAG		AANTAL UREN PER DAG
	VAN	TOT	
Maandag	10u30	13u00	2u30'
Dinsdag	10u30	13u00	2u30'
Woensdag			
Donderdag	10u30	13u00	2u30'
Vrijdag	10u30	13u00	2u30'
Totaal aantal uren per week *			10u00

* zie 'Overeenkomst Schoolvakanties' :

In de tussentijdse vakanties wordt 5u per week gepestreerd.

In juli-augustus wordt 10u per maand gepestreerd.

Na opname van de jaarlijkse vakantie worden de overige uren opgenomen als zijnde 'onbetaald verlof'.

SABETTE BOURJOU – ONDERHOUD

DE LETTERTUIN & DE KNIPOOG

UURROOSTER	VOORMIDDAG		MIDDAGPAUZE		NAMIDDAG		AANTAL UREN PER DAG
	VAN	TOT	VAN	TOT	VAN	TOT	
Maandag					15u30	17u30	2u00
Dinsdag					13u30	18u30	5u00
Woensdag					12u00	17u00	5u00
Donderdag					15u30	18u30	3u00
Vrijdag					15u30	17u30	2u00
Totaal aantal uren per week							17u00

ANNICK DE RIDDER – TOEZICHT (september-juni)

DE LETTERTUIN & DE KNIPOOG

UURROOSTER	MIDDAG		AANTAL UREN PER DAG
	VAN	TOT	
Maandag	11u45	13u15	1u30
Dinsdag	11u45	13u15	1u30
Woensdag			
Donderdag	11u45	13u15	1u30
Vrijdag	11u45	13u15	1u30
Totaal aantal uren per week			6u00

BIJLAGE 9: COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 68 VAN 16 JUNI 1998 BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER VAN DE WERKNEMERS TEN OPZICHTE VAN DE CAMERABEWAKING OP DE ARBEIDSPLAATS

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

Gelet op de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens ;

Gelet op de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens ;

Overwegende dat de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen voorziet in een aantal specifieke informatie- en consultatieprocedures inzake de wijziging van het arbeidsreglement ;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden op algemene wijze de rol van de ondernemingsraad regelt ;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën een specifieke opdracht aan de ondernemingsraad toekent met betrekking tot de invoering van nieuwe technologieën ;

Overwegende dat de Raad van Bestuur van de IAO tijdens zijn 267ste zitting van november 1996 een gedragscode inzake de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers aangenomen heeft ;

Overwegende dat de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens de camerabewaking, voor zover beelden met identificeerbare persoonsgegevens bewaard worden, aan een aantal regels onderwerpt ;

Overwegende dat het aanbeveling verdient om, onverminderd de toepassing van deze bepalingen, een aantal specifieke waarborgen voor het gebruik van camerabewaking op de arbeidsplaats uit te werken ;

Overwegende dat de ondertekenende partijen van oordeel zijn dat de materie van de camerabewaking op de arbeidsplaats tot de autonomie van de sociale gesprekspartners behoort ;

Overwegende dat die materie dan ook bij collectieve arbeidsovereenkomst moet worden geregeld ;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers in de Nationale Arbeidsraad op 16 juni 1998 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

HOOFDSTUK I : DRAAGWIJDTE

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming, de doeleinden en voorwaarden te bepalen waaronder camerabewaking op de arbeidsplaats met of zonder bewaring van de beelden kan ingevoerd worden.

Commentaar

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst schrijft zich in in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens voor wat de camerabewaking betreft die onder het toepassingsgebied van de wet ressorteert en waarborgt de toepassing ervan.

Deze wet is van toepassing op camerabewaking van zodra de beelden niet alleen worden opgenomen en onmiddellijk weergegeven maar ook bewaard worden, zoals uiteengezet door de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in haar advies nr. 14/95 van 7 juni 1995 betreffende de toepasselijkheid van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens op beeldopnamen en de gevolgen ervan.

De principes van de genoemde wet van 8 december 1992, met name het finaliteitsprincipe, het proportionaliteitsprincipe en de informatieverplichting, worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst geconcretiseerd naar de arbeidsplaats toe.

Aangezien deze principes beschouwd worden als waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, voert deze overeenkomst ze ook in voor camerabewaking die op dit ogenblik niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 ressorteert. Op deze wijze zet de overeenkomst de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens, naar het Belgisch recht om voor wat de camerabewaking op de arbeidsplaats betreft.

Bovendien wil deze collectieve arbeidsovereenkomst rekening houden met de wettelijke en conventionele bepalingen inzake informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers. In deze context werd ervoor geopteerd om, waar dit voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer noodzakelijk geacht werd, in een aantal bijkomende waarborgen te voorzien die volledig kaderen in de voor de sociale verhoudingen gekenmerkte en algemeen aanvaarde procedures.

HOOFDSTUK II : DEFINITIE

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder camerabewaking te worden verstaan elk bewakingssysteem met één of meer camera's dat ertoe strekt om bepaalde plaatsen of activiteiten op de arbeidsplaats te bewaken vanuit een punt dat zich geografisch op een afstand van die plaatsen of activiteiten bevindt met of zonder het oog op bewaking van de beeldgegevens die het verzamelt en overbrengt.

HOOFDSTUK III : TOEPASSINGSMODALITEITEN

▪ AFDELING 1 - ALGEMENE TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 3

Camerabewaking op de arbeidsplaats met of zonder bewaking van de beeldgegevens is enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de voorwaarden zoals bepaald in de artikelen 4 tot en met 11.

ONDERAFDELING 1 - FINALITEITS- EN PROPORTIONALITEITSPRINCIPE

1. FINALITEIT

Artikel 4

§ 1. Camerabewaking op de arbeidsplaats is enkel toegelaten voor het nastreven van één van de volgende doeleinden :

- 1° de veiligheid en gezondheid;
- 2° de bescherming van de goederen van de onderneming;
- 3° de controle van het productieproces.

De controle van het productieproces kan betrekking hebben op zowel de machines als op de werknemers. Als de controle enkel betrekking heeft op de machines, beoogt zij de goede werking ervan na te gaan. Als de controle betrekking heeft op de werknemers, betreft zij de evaluatie en verbetering van de werkkorganisatie;

- 4° de controle van de arbeid van de werknemer conform artikel 9, § 2.

Het nastreven van dit doeleinde mag niet tot gevolg hebben dat beslissingen en beoordelingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via camerabewaking verkregen werden.

§ 2. De werkgever dient het doeleinde van de camerabewaking duidelijk en expliciet te omschrijven.

Commentaar :

Deze collectieve arbeidsovereenkomst laat de mogelijkheid voor het gebruik van camera's voor opleidingsdoeleinden onverlet aangezien dit geen bewaking betreft.

Er moet bovendien opgemerkt worden dat bij geheime camerabewaking de bepalingen van het strafwetboek gelden en dat deze vorm van bewaking enkel in overeenstemming met de voorschriften van het wetboek van strafvordering kan ingevoerd worden.

Tenslotte beoogt artikel 4, § 1, 4° niet om de werknemer voortdurend in beeld te brengen.

Artikel 5

De camerabewaking is voortdurend als de camera of camera's op permanente wijze functioneren.

De camerabewaking is tijdelijk als de camera of camera's hetzij tijdelijk hetzij vast geïnstalleerd zijn maar slechts gedurende één of meerdere perioden functioneren.

Artikel 6

§ 1. Naar gelang het nagestreefte doeleinde is camerabewaking voortdurend of tijdelijk.

§ 2. Camerabewaking mag voortdurend of tijdelijk zijn indien één van de volgende doeleinden nagestreefd wordt :

- de veiligheid en gezondheid ;
- de bescherming van de goederen van de onderneming ;
- de controle van het productieproces die enkel betrekking heeft op de machines.

§ 3. Camerabewaking mag enkel tijdelijk zijn als één van de volgende doeleinden nagestreefd wordt :

- de controle van het productieproces die betrekking heeft op de werknemers ;
- de controle van de arbeid van de werknemer.

Commentaar :

Voortdurende camerabewaking is enkel toegelaten met het oog op de veiligheid en gezondheid, met het oog op de bescherming van de goederen van de onderneming en met het oog op de controle van het productieproces, die enkel betrekking heeft op de machines.

Dat wil zeggen dat voortdurende camerabewaking van de werknemer niet toegelaten is en voortdurende camerabewaking van machines enkel toegelaten is in de mate dat het niet de bedoeling is om de werknemer te viseren.

Onder dezelfde voorwaarden is tijdelijke camerabewaking met het oog op de veiligheid en gezondheid, met het oog op de bescherming van de goederen van de onderneming en met het oog op de controle van het productieproces, die enkel betrekking heeft op de machines, toegelaten.

2. PROPORTIONALITEIT**Artikel 7**

De werkgever mag de camerabewaking niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde.

De camerabewaking dient, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

Artikel 8

In principe mag de camerabewaking geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als de camerabewaking wel een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Met het oog hierop moet de procedure bepaald in de artikelen 10 t.e.m. 11 nageleefd worden.

3. INFORMATIE

Artikel 9

§ 1. Voorafgaandelijk en bij het opstarten van de camerabewaking moet de werkgever de ondernemingsraad over alle aspecten van de camerabewaking informatie verschaffen, zoals bepaald in § 4 en overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt deze informatie verschaft aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis daarvan, aan de werknemers.

§ 2. Wanneer de camerabewaking de controle van de arbeidsprestaties tot doel heeft, en meer bepaald de meting en de controle met het oog op het bepalen van het loon of implicaties heeft ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, verschaft de werkgever deze informatie in het kader van de procedure bepaald bij artikel 11 en verder van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

§ 3. Bij het opstarten van de camerabewaking moet de werkgever de betrokken werknemers informatie verschaffen over alle aspecten van de camerabewaking, zoals bepaald in § 4.

§ 4. De informatie die krachtens dit artikel moet verschaft worden, heeft betrekking op minstens de volgende aspecten van de camerabewaking :

- het nagestreefde doeleinde;
- het feit of de beeldgegevens al dan niet bewaard worden;
- het aantal en de plaatsing van de camera's;
- de betrokken periode of perioden gedurende dewelke de camera('s) functioneert (functioneren).

Commentaar

De bij dit artikel bedoelde informatie heeft tot doel om de transparantie met betrekking tot de camerabewaking te vergroten en een dialoog mogelijk te maken en zodoende de invoering ervan in een klimaat van vertrouwen te laten plaats hebben.

In het in § 2 bedoelde specifieke geval van meting en controle met het oog op het bepalen van het loon of van implicaties ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, gelden krachtens de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen specifieke regels. De werknemer kan meer bepaald op elk ogenblik en zonder tussenpersoon - onverminderd het recht op bijstand van zijn vakbondsafgevaardigde - inzage nemen van het arbeidsreglement en de wijzigingen eraan. De werkgever geeft hem hier bovendien een afschrift van.

4. CONSULTATIE

Artikel 10

§ 1. Als naar aanleiding van de informatie bedoeld bij artikel 9 blijkt dat de camerabewaking implicaties voor de persoonlijke levenssfeer van één of meerdere werknemers kan hebben, wijdt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, een onderzoek aan de maatregelen die dienen genomen te worden om de inmenging in de persoonlijke levenssfeer tot een minimum te beperken zoals voorgeschreven in artikel 8.

§ 2. Indien de camerabewaking ingevoerd wordt met het oog op één van de doelstellingen vermeld in artikel 6, § 3 en bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk, wordt het onderzoek bedoeld in de vorige paragraaf in samenspraak tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging uitgevoerd.

Artikel 11

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien regelmatig de gehanteerde bewakingssystemen evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

▪ AFDELING II - SPECIFIEKE TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 12

Onverminderd de bepalingen van afdeling I, dient camerabewaking met bewaring van de beeldgegevens bovendien te voldoen aan de artikelen 13 en 14.

Artikel 13

§ 1. De werkgever moet de verkregen beelden te goeder trouw en in overeenstemming met het eraan gegeven doeleinde verwerken.

§ 2. Indien de verkregen beelden gebruikt worden voor andere doeleinden dan deze waarvoor de camera-bewaking ingevoerd werd, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat dit gebruik verenigbaar is met het oorspronkelijke doeleinde en dat alle maatregelen genomen worden om, gelet op de context, interpretatiefouten te vermijden.

Artikel 14

De werknemers kunnen op elk moment beroep doen op de bepalingen van de artikelen 10, 12 en 13 van de wet van 8 december 1992.

Zij hebben bij de uitoefening van deze rechten, recht op bijstand van hun vakbondsafgevaardigde.

HOOFDSTUK IV : SLOTBEPALINGEN

Artikel 15

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

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

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zestien juni negentienhonderd achtennegentig.

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vragen de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

BIJLAGE 10: BESCHERMING TEGEN GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK.

VANAF 1 SEPTEMBER 2014 VERVANGT DEZE BIJLAGE DE BEPALINGEN BIJ HET BESTAANDE ARBEIDSREGLEMENT OVER BESCHERMING TEGEN GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK.**TOEPASSINGSGEBIED**

Werkgever en werknemers (met inbegrip van personen die een beroepsopleiding volgen, leerlingen en studenten-stagiairs) moeten zich onthouden van iedere daad die een psychosociaal risico inhoudt, met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze verplichting geldt ook voor derden die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk (bijvoorbeeld klanten, patiënten, leveranciers).

Onder psychosociale risico's op het werk wordt verstaan: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Onder geweld op het werk wordt verstaan: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Onder pesterijen op het werk wordt verstaan: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of organisatie, 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 waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn 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 uit in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag niet 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.

PREVENTIEMAATREGELEN¹

Iedere werknemer en de daarmee gelijkgestelde personen moeten op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid. De maatregelen zijn aangepast aan de activiteiten en de grootte van de onderneming of organisatie. De maatregelen die getroffen zijn om de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen te beschermen tegen psychosociale risico's met inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn:

1. Aanwezigheid van gescheiden toiletten en kleedkamers voor mannen en vrouwen;
2. Goede verlichting in alle lokalen en gangen;
3. Iedere werknemer krijgt voldoende ruimte ter beschikking voor het uitoefenen van zijn werkzaamheden;
4.

VERZOEK TOT PSYCHOSOCIALE INTERVENTIE

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan in eerste instantie de werkgever of zijn hiërarchisch meerdere aanspreken. Deze is rechtstreeks bevoegd een oplossing te bieden voor het gestelde probleem.

De werknemer kan zich in de zoektocht naar een oplossing ook wenden tot een lid van het comité voor bescherming en preventie op het werk of tot een vakbondsafgevaardigde.

Heeft deze tussenkomst niet tot het gewenste resultaat geleid of wenst de werknemer geen beroep te doen op de gewone sociale verhoudingen binnen de onderneming of organisatie, dan kan hij gebruik maken van een specifieke interne procedure. In dat geval wendt de werknemer zich tot de preventieadviseur psychosociale aspecten (verder 'preventieadviseur' genoemd) of tot de vertrouwenspersoon binnen de onderneming of organisatie.

De coördinaten van de psychosociale preventieadviseur of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert, zijn:

❖ Luc Jacobs – luc.jacobs@attentia.be

De werknemer die zich tot de preventieadviseur of tot de vertrouwenspersoon wendt, dient binnen de 10 kalenderdagen na het eerste contact gehoord te worden. Tijdens dit onderhoud ontvangt hij de eerste informatie over de verschillende interventiemogelijkheden.

De werknemer kiest het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken:

- I. een informele psychosociale interventie
en/of
- II. een formele psychosociale interventie

¹ De opgesomde maatregelen in dit document gelden slechts als een niet-limitatieve opsomming van mogelijke maatregelen. Indien het jaaractieplan van de onderneming preventiemaatregelen bevat op maat van de onderneming, volstaat een verwijzing naar het jaaractieplan in het arbeidsreglement.

I. Verzoek tot informele psychosociale interventie

De werknemer kan streven naar een informele oplossing door een interventie te vragen van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur.

Deze interventie kan bestaan uit:

- gesprekken die het onthaal, het actief luisteren en/of een advies omvatten;
- een interventie bij een andere persoon in de onderneming of organisatie, in eerste instantie bij een lid van de hiërarchische lijn;
- het opstarten van een verzoeningsprocedure indien de betrokken personen hiermee instemmen.

II. Verzoek tot formele psychosociale interventie

Wanneer de informele psychosociale interventie niet tot een oplossing heeft geleid of wanneer de werknemer ervoor kiest geen gebruik te maken van de informele interventie, kan hij bij de preventieadviseur psychosociale aspecten een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

A. Fase van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie en de aanvaarding of weigering

Zodra de werknemer zijn wil geuit heeft aan de preventieadviseur om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen, dient hij binnen de tien dagen een individueel gesprek te krijgen met de preventieadviseur. De werknemer ontvangt na afloop een kopie van de bevestiging dat het gesprek heeft plaatsgevonden.

1. Indiening van verzoek tot formele psychosociale interventie

Ten vroegste tijdens het persoonlijk onderhoud met de preventieadviseur kan de werknemer het verzoek tot formele psychosociale interventie indienen. De inhoud van het verzoek en de wijze waarop de werknemer dit verzoek bezorgt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult, verschilt enigszins naargelang de aard van de feiten die aanleiding hebben gegeven tot het indienen van het verzoek tot een formele interventie al dan niet betrekking hebben op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Vormelijk dient de brief waarmee de werknemer verzoekt tot formele Interventie de datum en zijn handtekening te bevatten. Inhoudelijk neemt de werknemer in de brief een beschrijving op van de problematische arbeidssituatie en verzoekt hij de werkgever passende maatregelen te treffen.

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk neemt de werknemer verder volgende gegevens op in zijn verzoek:

- een nauwkeurige beschrijving van de feiten;
- het ogenblik en de plaats waarop elk van de feiten zich hebben voorgedaan;
- de identiteit van de aangeklaagde;
- het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

De werknemer bezorgt de brief per aangetekende zending of door persoonlijke overhandiging aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hebben de vermeende feiten die voor de werknemer aanleiding zijn geweest om een verzoek in te dienen tot formele psychosociale interventie geen betrekking op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dan kan de werknemer er ook voor kiezen de brief per gewone post te versturen.

Ontvangt de preventieadviseur of preventiedienst de brief door overhandiging of per gewone post, dan bezorgt hij de werknemer een ondertekend kopie van het verzoek tot formele interventie als ontvangstbewijs.

2. Aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie

Binnen een termijn van tien dagen na ontvangst van het verzoek tot formele psychosociale interventie aanvaardt of weigert de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het verzoek van de werknemer tot formele psychosociale interventie.

De preventieadviseur of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk weigert het verzoek wanneer de situatie zoals de werknemer ze in het verzoek omschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

Binnen dezelfde termijn stelt de preventieadviseur of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk de werknemer in kennis van zijn beslissing het verzoek te aanvaarden of te weigeren.

Indien er na de tiende dag geen kennisgeving is van aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie mag de werknemer zijn verzoek als aanvaard beschouwen.

B. Fase van onderzoek, advies en maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie

Zodra de preventieadviseur of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het verzoek tot formele interventie aanvaard heeft, beoordeelt hij of het verzoek betrekking heeft op individuele risico's, dan wel dat de risico's impact hebben op meerdere werknemers. De procedure verschilt naargelang het individueel dan wel het hoofdzakelijk collectief karakter van het verzoek.

1. Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk Individueel karakter

1.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter

1.1.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met betrekking tot feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Vanaf het ogenblik dat het verzoek tot formele interventie wegens vermeende feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanvaard is, geniet de werknemer een bijzondere rechtsbescherming.

De preventieadviseur informeert de werkgever over de identiteit van de verzoeker en over het feit dat hij bescherming geniet.

Daarnaast deelt de preventieadviseur ook zo snel mogelijk de ten laste gelegde feiten mee aan de aangeklaagde. De preventieadviseur onderzoekt het verzoek. Indien dit gepaard gaat met getuigenverklaringen brengt hij de werkgever op de hoogte van de identiteit van deze personen en de bijzondere rechtsbescherming die zij genieten.

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur bewarende maatregelen voor aan de werkgever.

1.1.2. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter met uitzondering van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

De preventieadviseur brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte van de identiteit van de verzoeker en van het individueel karakter van het verzoek.

Hij onderzoekt de specifieke arbeidssituatie, zo nodig aan de hand van informatie van andere personen.

1.2. Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's²

Binnen de drie maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, onder bepaalde voorwaarden binnen de zes maanden, deelt de preventieadviseur zijn advies mee aan de werkgever conform de bepalingen van de codex welzijn op het werk, boek 1 I.3-24 tot I.3-27. Desgevallend brengt hij het advies ook over aan de vertrouwenspersoon en/of andere instanties.

De preventieadviseur brengt de verzoeker schriftelijk op de hoogte van deze kennisgeving aan de werkgever en eventuele anderen alsook van de voorstellen van preventiemaatregelen en de verantwoording ervan.

1.3. Maatregelen ingevolge het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's

1.3.1. De werkgever treft maatregelen ingevolge advies van de preventieadviseur tot bewarende maatregelen

De werkgever die een advies tot bewarende maatregelen ontvangt van de preventieadviseur deelt het gevolg dat hij hieraan zal verlenen schriftelijk en gemotiveerd mee aan de preventieadviseur.

1.3.2. De werkgever treft maatregelen ingevolge advies van de preventieadviseur tot maatregelen zonder bewarend karakter

Wanneer de werkgever naar aanleiding van het ontvangen advies overweegt om individuele maatregelen te treffen ten aanzien van een werknemer, dient hij deze werknemer hiervan binnen de maand schriftelijk op de hoogte te brengen.

Zodra deze maatregelen een wijziging inhouden van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer, ontvangt de betrokken werknemer een afschrift van het advies dat de werkgever van de preventieadviseur psychosociale aspecten mocht ontvangen en heeft hij een individueel gesprek met de werkgever. De werknemer kan zich gedurende dit gesprek laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Binnen de twee maanden na ontvangst van het advies ontvangen de verzoeker en andere rechtstreeks betrokken personen, de preventieadviseur psychosociale aspecten en eventueel de preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult een schriftelijke en gemotiveerde beslissing van de werkgever over de gevolgen die hij aan het formele psychosociale verzoek geeft.

1.3.3. De werkgever treft geen maatregelen

Indien de werkgever geen gevolg heeft verleend aan het verzoek van de preventieadviseur psychosociale zaken om bewarende maatregelen te treffen, schakelt de preventieadviseur de ambtenaar van het Toezicht op het Welzijn op het Werk in. Eveneens wordt een beroep gedaan op deze ambtenaar wanneer de werkgever na ontvangst van het advies van de preventieadviseur geen maatregelen heeft getroffen en de preventieadviseur vaststelt dat de werknemer ernstig en onmiddellijk gevaar loopt of wanneer de aangeklaagde de werkgever zelf is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

2. Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

2.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werknemer en de werkgever schriftelijk op de hoogte van het ingediend en aanvaard verzoek tot psychosociale interventie en van het hoofdzakelijk collectief karakter ervan. Aan de werkgever wordt hierbij de identiteit van de verzoeker niet meege-deeld.

² Met inbegrip van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Dezelfde kennisgeving vermeldt eveneens tegen wanneer de werkgever een beslissing dient te nemen over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Binnen een termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever onderzoekt de preventieadviseur of hij beschermende maatregelen dient voor te stellen aan de werkgever ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer.

2.2. Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

In het geval beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer zich opdringen, stelt de preventieadviseur maatregelen voor aan de werkgever binnen de termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever.

2.3. Maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

2.3.1. De werkgever treft maatregelen ingevolge een advies van de preventieadviseur tot beschermende maatregelen

De werkgever geeft zo snel mogelijk gevolg aan het advies van de preventieadviseur tot beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer.

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen uit de codex welzijn op het werk, boek 1 I.3-4.

2.3.2. De werkgever treft maatregelen

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen ingevolge het formele verzoek tot psychosociale interventie een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen uit de codex welzijn op het werk, boek 1 I.3-4.

Bij aanwezigheid van een comité of vakbondsafvaardiging in de onderneming licht de werkgever deze in over het verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter en de naar aanleiding hiervan eventuele ingestelde risicoanalyse. Het comité of de vakbondsafvaardiging adviseert de werkgever in de aanpak van het verzoek en in de gevolgverlening van de werkgever aan het verzoek.

Binnen de drie maanden - of zes maanden indien de werkgever een risicoanalyse heeft ingesteld -, deelt hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan de preventieadviseur en desgevallend aan het comité of de vakbondsafvaardiging. Hij voert deze aangekondigde beslissing zo snel mogelijk uit.

2.3.3 De werkgever treft geen maatregelen of treft deze niet tijdig of de verzoeker acht de maatregelen ontoereikend

Bij het niet of niet tijdig meedelen van preventiemaatregelen of bij beoordeling ervan door de verzoeker als 'niet aangepast aan zijn individuele situatie' en de werkgever bovendien geen risicoanalyse heeft ingesteld of de preventieadviseur psychosociale aspecten hierbij niet betrokken heeft, zal de preventieadviseur psychosociale aspecten een onderzoek opstarten volgens de bepalingen uit de codex welzijn op het werk, boek 1 I.3-23 tot I.3-28 over het formeel verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter zoals hoger beschreven.

WERKNEMER VAN BUITENAF

Een werknemer van een onderneming of organisatie van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer in de onderneming of organisatie waar hij werkzaamheden uitvoert kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Indien individuele preventiemaatregelen zich opdringen, legt de werkgever in wiens onderneming of organisatie de werknemer van buitenaf werkzaamheden uitvoert de nodige contacten met de werkgever van deze laatste opdat de maatregelen daadwerkelijk kunnen getroffen worden.

Werknemers die in contact komen met het publiek kunnen, indien zij menen dat zij het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een verklaring afleggen bij de werkgever. De werkgever is ertoe gehouden systematisch de verklaring van de werknemer te noteren in een register over feiten van geweld op het werk. De werkgever waakt erover dat de verklaringen meegedeeld worden aan de bevoegde preventieadviseur.

EXTERNE PROCEDURES

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich wenden tot de Inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, het arbeidsauditoraat of de Arbeidsrechtbank.

DISCRETE OMGANG MET KLACHT

Wanneer de werkgever, de preventieadviseur en/of de vertrouwenspersoon in kennis worden gesteld van de psychosociale risico's met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, verbinden zij zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de persoon van het slachtoffer, de feiten en de omstandigheden waarin de feiten zich hebben voorgedaan, tenzij de wetgeving ter zake hen de mogelijkheid biedt om onder bepaalde voorwaarden de informatie kenbaar te maken.

PSYCHOLOGISCHE ONDERSTEUNING

De werkgever waakt erover dat de werknemers die het slachtoffer zijn geweest van een daad van geweld op het werk vanwege derden passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten (bijvoorbeeld: IDEWE emergency na een schokkende gebeurtenis of een centrum voor geestelijke gezondheidsdienst).

.....

BESTRAFFING

Diegene die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en degene die onrechtmatig gebruik heeft gemaakt van de hoger vermelde psychosociale interventie kan gestraft worden - na de nodige onderzoeksmaatregelen en nadat betrokkene is gehoord - met de straffen voorzien in het arbeidsreglement.

De straffen en de procedure die moet worden nageleefd, zijn terug te vinden onder de titel sancties in het arbeidsreglement.

Bijlage arbeidsreglement opgesteld te Opwijk

Inwerkingtreding: **1 september 2020**



Handtekening werkgever