

ARBEIDSREGLEMENT
VOOR WERKNEMERS

VZW CISO

ARBEIDSREGLEMENT VZW CISO

Werkgever:

Vzw Centrum voor informatie en samenlevingsopbouw – afgekort: vzw CISO
Maatschappelijke zetel: Francis Wellesplein 1 te 2018 Antwerpen

Paritair comité:

socio-culturele sector nr. 329.01

Rijksdienst voor sociale zekerheid (R.S.Z.)

Waterloolaan 76 te 1000 Brussel
Tel: 02/ 509 30 17 (19)
Aansluitingsnummer: 262/0891267/03

Kinderbijslagfonds:

RKW
Van Eycklei 50 te 2018 Antwerpen
Aansluitingsnummer: 1/20/32187

Verzekeringsmaatschappij Arbeidsongevallen:

Ethias, Prins Bisschopssingel 73, 3500 Hasselt
Aansluitingsnummer: 6565124

Arbeidsgeneeskundige dienst:

gemeenschappelijke preventiedienst
Luitenant Lippenslaan 59, 2140 Borgerhout
03 270 88 01/22

Onderhavige wijziging van arbeidsreglement werd ingediend bij de bevoegde directie van het Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst voor werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het draagt het nummer: 26/00016106/WE met wijziging vanaf 2012, geregistreerd onder het nummer 26/00022535/WE.

I. algemene voorwaarden

Artikel 1

Toepassingsgebied en kennisgeving

Dit arbeidsreglement is van toepassing op elke persoon die in de onderneming werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zonder onderscheid naar geslacht, leeftijd, functie of nationaliteit. Aanpassingen aan interne regelgeving of als gevolg van wijziging van externe reglementering, kunnen gebeuren zonder aanpassing van het arbeidsreglement, voor zover dit geen wettelijke vereiste is.

Er kan in individuele gevallen afgeweken worden van dit reglement, hetzij tijdelijk, hetzij definitief zonder echter inbreuk te plegen op de bestaande wettelijke en reglementaire bepalingen. Deze afwijkingen waarover werkgever en werknemer het eens worden, moeten schriftelijk en in tweevoud worden vastgelegd, met één exemplaar voor elke partij.

Elke werknemer krijgt bij indiensttreding een exemplaar van het arbeidsreglement. Alle werknemers worden geacht dit reglement te kennen en te aanvaarden en verbinden zich ertoe de voorschriften ervan na te leven.

Met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving moet de werknemer bij de indiensttreding alle inlichtingen verschaffen over identiteit, woonplaats, samenstelling gezin en alle andere gegevens die nodig zijn voor de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving die verband houden met het tewerkstellen van personeel. Alle wijzigingen die zich in de loop van de arbeidsovereenkomst voordoen, moeten onmiddellijk en spontaan meegedeeld worden aan de personeelsadministratie.

De werkgever biedt de werknemers een aanvullende groepsverzekering (pensioen en/of overlijden) aan.

II. tewerkstelling

Artikel 2

De arbeidsduur

De arbeidsduur per dag bedraagt 7 uren en 36 minuten (gemiddeld per dag in geval de regelgeving van glijdende werktijden van toepassing is). De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren, gespreid over 5 dagen per week.

De gewone werkdag vangt aan tussen 7.00 en 9.30 uur 's morgens en eindigt tussen 15.00 en 19.00 uur 's avonds, voor die functies die vallen onder de regelgeving van de glijdende werktijden. Tijdens de middag is er glijtijd van 12.00 tot 13.30 uur. In deze tijdspanne nemen de werknemers hun lunchpauze. Hierbij wordt rekening gehouden met de continuïteit van de dienst.

Voor de afspraken op het gebied van de glijdende werktijden, wordt verwezen naar de hiervoor uitgewerkte interne regelgeving. Voor sommige functies zijn omwille van hun specifieke aard, ofwel enkel vaste werktijden ofwel flexibele werkroosters vereist. Indien van toepassing worden de flexibele werkroosters volgens de hiervoor geldende regelgeving tijdig bekend gemaakt aan de betrokken werknemers.

Elke werknemer is bereid tot het verrichten van occasioneel avond- en/of weekendwerk.

De uurroosters van een voltijdse tewerkstelling alsook de deeltijdse uurroosters zijn terug te vinden in bijlage I. Indien er een wijziging in het uurrooster van een werknemer optreedt, wordt dit onmiddellijk aan de personeelsadministratie gemeld.

Afwijkingen van bovenstaande regeling zijn mogelijk, indien de dienst dit vereist.

Werken buiten de normale werkuren kan niet, tenzij met toestemming van de rechtstreekse chef van het personeelslid. Voor de afspraken op het gebied van het verrichten van eventueel overwerk, wordt verwezen naar de hiervoor uitgewerkte interne regelgeving.

Artikel 3

Rust-, feest-, vakantiedagen

De vakantiedagen worden op het einde van elk kalenderjaar voor het daaropvolgende jaar vastgesteld en bekendgemaakt. Vzw CISO baseert zich op de vakantieregeling voor de personeelsleden van de Stad Antwerpen.

De dagen waarop normaal niet wordt gewerkt zijn:

- zondagen
- 10 wettelijke feestdagen: Nieuwjaar (1 januari), paasmaandag, Feest van de Arbeid (1 mei), O.H.Hemelvaart, Pinkstermaandag, Nationale Feestdag (21 juli), Onze-Lieve-Vrouw-Tenhemelopneming (15 augustus), Allerheiligen (1 november), Wapenstilstand (11 november), Kerstmis (25 december).

Worden als bijkomende feestdag vastgelegd voor werknemers van vzw CISO: 2 januari, 11 juli, 26 december en 31 december.

De werknemers ontvangen voor de 10 wettelijke en bijkomende feestdagen hun loon in overeenstemming met de wettelijke en reglementaire bepalingen

- wettelijke vakantie
- Bijkomende dagen: 15 dagen voor een volledig werkjaar op voltijdse basis

De vakantiedagen voor deeltijds tewerkgestelde werknemers worden eveneens op het einde van elk kalenderjaar voor het daaropvolgende jaar berekend en bekendgemaakt. Voor deeltijdse werknemers worden de vakantiedagen pro rata berekend. Voor werknemers die in de loop van het kalenderjaar van arbeidsregime veranderen, wordt bij het ingaan van het nieuwe arbeidsregime ook een herberekening gemaakt voor het aantal resterende vakantiedagen en bijkomende dagen.

De bijkomende dagen worden verminderd met brugdagen die jaarlijks vastgelegd worden en vermeerderd met compensatiedagen voor feestdagen die op zaterdag, zondag of inactiviteitsdagen vallen.

Elke werknemer kan op jaarbasis 8 extra dagen verlof opbouwen door extra prestaties te leveren bovenop de normale arbeidsduur.

Elke werknemer kan aanvullend onbetaald verlof aanvragen tot 20 werkdagen, indien hij/zij onvoldoende recht op betaald wettelijk verlof heeft opgebouwd.

Opname vakantiedagen

De jaarlijkse vakantie mag op verzoek van de werknemer genomen worden, mits akkoord van de rechtstreekse chef, waarbij beide partijen rekening houden met de werkorganisatie. Hierbij zijn volgende regels van toepassing:

- vakantie mag niet langer dan 5 weken aaneensluitend zijn
- Wettelijk moet de vakantie genomen en toegekend worden binnen de 12 maanden die op het vakantiedienstjaar volgen. Niet opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar worden dan uitbetaald.
- Snipperdagen – dwz een vakantieperiode van minder dan 5 dagen opeenvolgend - worden minimum twee werkdagen op voorhand aangevraagd bij de rechtstreekse chef. Afwijkingen blijven mogelijk bij dringend karakter.
- Een langere vakantieperiode binnen of buiten de zomerperiode wordt door de werknemer zo vlug mogelijk bekend gemaakt en aangevraagd aan de rechtstreekse chef.

Rekening houdend met de dienstnoodwendigheden, behoudt de rechtstreekse chef zich het recht voor niet in te gaan op de vakantieaanvraag.

Per jaar kan de werknemer 4 dagen (voltijdse) vakantie, van het contingent bijkomende dagen, opnemen zonder dat deze geweigerd mogen worden om reden van dienstnoodwendigheid.

Een werknemer die het recht op vakantie moet rechtvaardigen op basis van prestaties bij een vorige werkgever, moet zo snel als mogelijk het vereiste attest overhandigen. Indien de werknemer dit nalaat, zal het recht op vakantie slechts gebaseerd zijn op de prestaties die hij/zij bij de vzw CISO verricht.

Artikel 4

Controle op de arbeidstijd

De arbeidsduur en de aanwezigheid worden vastgesteld door het verplicht aantekenen via een elektronische tijdsregistratie, bij het begin en het einde van elke werkdag. Bij afwezigheid van een fysiek toestel voor de tijdsregistratie wordt een alternatief, gelijkwaardig, systeem ter beschikking gesteld.

Het is strikt verboden om voor een andere werknemer te prikken.

De tijdsregistratie wordt gecontroleerd door de afdelingsverantwoordelijke.

Elke werknemer moet de arbeid verrichten waarvoor hij/zij werd aangeworven, in de dienst waarvoor hij/zij werd aangesteld. De werkgever behoudt zich het recht voor om het even welke werknemer van dienst te veranderen in het belang van de goede gang van zijn organisatie, maar met behoud van rechten, na de betrokken werknemer te hebben gehoord.

Zijn niet toegelaten gedurende de werkuren: persoonlijk werk, persoonlijke bezoeken en telefoongesprekken, persoonlijk e-mail- en internetverkeer, behalve in geval van dringende noodzakelijkheid en behoudens voorafgaande toestemming van de afdelingsverantwoordelijke.

Artikel 5

Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst - Vertraging – voortijdig vertrek en andere afwezigheden

De arbeidsovereenkomst kan slechts worden geschorst hetzij wegens redenen die worden bepaald door de wet, hetzij wegens redenen van de werknemer die vooraf door de werkgever worden aanvaard, hetzij wegens redenen van de werkgever die vooraf door de werknemer worden aanvaard. Behoudens overmacht dient elk verlet door de werknemer vooraf te worden aangevraagd aan de rechtstreekse chef.

Laattijdig toekomen, de arbeid onderbreken of voortijdig vertrekken, zijn niet toegelaten voor persoonlijke aangelegenheden die ook buiten de arbeidsuren geregeld kunnen worden.

Als een werknemer zich met vertraging aanbiedt of zich niet aanbiedt omwille van een reden die zich voordeed op de weg naar zijn arbeidsplaats en die los staat van zijn wil, moet hij/zij de werkgever hiervan onmiddellijk verwittigen. De werknemer moet de reden van de vertraging of afwezigheid melden aan de werkgever en hiervan bewijs leveren. Dit bewijs kan geleverd worden door alle middelen, inclusief getuigenissen.

De werknemer mag niet van het werk afwezig blijven, zonder voorafgaand toelating hiervoor te hebben gevraagd aan de rechtstreekse chef.

Iedere werknemer die in afwijking van de geldende regels binnen vzw CISO, voor het normale einde van de werkdag de dienst wenst te verlaten, moet daartoe toelating hebben gekregen van de rechtstreekse chef.

III. werkonbekwaamheid

Naast de algemene bepalingen in het arbeidsreglement is het medisch vademecum van toepassing ingeval van werkonbekwaamheid wegens ziekte, ongeval, zwangerschap en bevalling en arbeidsongeval.

Artikel 6 verwittiging

Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zal de werknemer de werkgever of zijn aangestelde onmiddellijk, en uiterlijk tegen 09.00 uur, telefonisch hiervan verwittigen.

Artikel 7 Medisch attest

\$1 De werknemer moet binnen 2 werkdagen (bij verzending per post geldt de postdatum als bewijs) na het begin van de arbeidsongeschiktheid een medisch attest overmaken aan de werkgever. Voor de vermeldingen op het attest wordt verwezen naar het medisch vademecum.

\$2 Elke afwezigheid zonder verwittiging en niet gedekt door een medisch attest wordt als een ongerechtvaardigde afwezigheid beschouwd. Niet gewettigde afwezigheid om persoonlijke redenen afhankelijk van de wil van de werknemer en die niet vooraf toegestaan werden door het diensthoofd, zullen in mindering worden gebracht van de nog resterende bijkomende vakantiedagen, of zo de werknemer geen recht meer heeft op deze vakantiedagen, van zijn bezoldiging worden afgehouden.

Artikel 8 Controle

Elke arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich aan de controle van een door de werkgever gemachtigde en betaalde arts te onderwerpen.

Artikel 9 Expertise

Verschillen de door de werkgever aangeduide en de behandelende arts van mening over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid en/of de duur ervan, dan aanvaarden zowel de werkgever als de werknemer dat de definitieve uitspraak wordt gedaan door een onafhankelijke arts, aangeduid in gemeenschappelijk overleg tussen de voormelde artsen of tussen werkgever en werknemer.

Artikel 10 Werkhervatting

Na een periode van arbeidsongeschiktheid kan de werkgever de werkhervatting afhankelijk maken van de uitslag van een geneeskundige controle bij de arbeidsgeneeskundige dienst.

Artikel 11 Arbeidsongevallen

Betreffende arbeidsongevallen wordt verwezen naar het medisch vademecum (bijlage 2).

IV bezoldiging

Artikel 12 Het loon

Het bedrag en de aard van het loon worden bij individuele overeenkomst vastgesteld en kunnen gewijzigd worden door een bijvoegsel aan de arbeidsovereenkomst.

De gegevens voor de berekening van de bezoldigingen komen voor op de individuele rekeningen van de werknemers.

Op het einde van elke maand ontvangt de werknemer een wedde die gestort wordt op een door de werknemer opgegeven bank- of postrekening.

Uitbetaling aan derden wordt slechts toegestaan binnen de door de wet op de bescherming van het loon gestelde grenzen en voor zover de aangeduide persoon in het bezit is van een geschreven volmacht.

Artikel 13 Klachten

Indien bij de berekening of bij de vaststelling van de basisgegevens voor de berekening van de wedde een vergissing is gebeurd, zal de partij die deze vergissing opmerkt onmiddellijk de tegenpartij hiervan in kennis stellen. Indien na onderzoek een vergissing werd vastgesteld, verbinden de partijen er zich toe om bij de eerstvolgende loonstorting een regularisatie door te voeren.

De werknemer verbindt er zich toe om onmiddellijk het teveel uitbetaalde loon aan de werkgever terug te betalen. Ingeval van uitdiensttreding stelt de werkgever een eindafrekening op. Naar aanleiding hiervan vordert hij het eventueel teveel betaalde loon terug van de werknemer.

Artikel 14 Inhoudingen

Op het loon van de werknemer kunnen slechts volgende inhoudingen worden berekend:

- inhoudingen krachtens fiscale wetgeving, wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen op het gebied van sociale zekerheid
- vergoedingen en schadeloosstellingen die toe te schrijven zijn aan de aansprakelijkheid van de werknemer
- voorschotten op loon, in geld verstrekt door de werkgever
- de vastgestelde voordelen in natura, door de werknemers verkregen of genoten in de onderneming en geschat en schriftelijk vastgelegd bij indiensttreding of invoegtreding

De sociale en fiscale inhoudingen worden vastgesteld door de wetgeving hierover. De inhoudingen gebeuren op het totale brutoloon, vooraf en zonder enige beperking.

Loonbeslag of –overdracht wordt uitgevoerd op basis van de voorwaarden en grenzen die worden voorzien in de wetgeving hierover.

V. rechten en plichten van het toezichthoudende personeel

Artikel 15 Toezichthoudend personeel

Het personeel belast met de leiding en het toezicht over het werk vertegenwoordigt in deze de werkgever in overeenstemming met en binnen de perken van de gegeven bevoegdheid. Dit personeel is verantwoordelijk voor de goede gang van zaken en voor de naleving van de geldende arbeidsvoorwaarden. In het bijzonder zijn zij belast met:

- de controle op de aanwezigheid
- de werkverdeling
- controle op het geleverde werk
- het behoud van orde, tucht en goede zeden
- het doen naleven van alle maatregelen die getroffen zijn of zich zouden opdringen voor de veiligheid en de hygiëne van het personeel
- bevorderen van de rechtvaardigheid en de goede verstandhouding onder de werknemers

Het toezichthoudende personeel is ertoe gehouden de regels van onpartijdigheid en beleefdheid in acht te nemen ten opzichte van de onder hun toezicht staande medewerkers.

VI. aansprakelijkheid

Artikel 16 Bijzondere verplichtingen voor de werknemers

De medewerkers betonen respect voor hun chefs en zijn ertoe gehouden hun onderrichtingen te volgen. Werknemers die klachten willen uiten, richten zich tot de rechtstreekse chef en volgen de hiërarchische weg, onverminderd de rechten van de representatieve vakbonden.

De werknemers van de vzw CISO moeten elke vorm van belangenvermenging vermijden tussen het werk voor vzw CISO en de deelname aan andere verenigingen of organisaties, al dan niet met winstoogmerk, echter rekening houdend met de wet op het syndicale statuut.

Werknemers van de vzw CISO kunnen nooit op zelfstandige basis prestaties verlenen aan vzw CISO. Uitvoeren van het werk gebeurt binnen het normale werkkader (normale werkuren en glijuren en eventueel overurenregeling). Opdrachten van of gegenereerd via de werkomgeving, privé uitvoeren (zelfstandige in bijberoep of diverse inkomsten) is niet toegelaten.

De werknemer heeft een meldingsplicht indien hij/zij zich, tijdens de tewerkstelling bij vzw CISO, als zelfstandige in bijberoep registreert.

De werknemer zal zich onthouden van het bekendmaken van de inhoud van vertrouwelijke informatie waarvan hij/zij kennis heeft gehad of gekregen.

Elk verzuim aan die verplichting kan de oorzaak vormen van een dringende reden die onmiddellijk ontslag rechtvaardigt zonder opzegging of vergoeding.

Het is de werknemer verboden

- drukwerk of gelijkaardige berichten te verspreiden, vergaderingen te beleggen, propaganda te maken, bijdragen te ontvangen, collectes te organiseren of voorwerpen te koop aan te bieden op de arbeidsplaats, tenzij hij hiertoe de uitdrukkelijke toestemming van zijn werkgever heeft gekregen
- te roken op de arbeidsplaats, in bedrijfswagens, toiletten en andere ruimtes die tot de werkplek behoren. Roken is niet toegelaten tijdens de werkuren.
- alcoholhoudende drank mee te brengen naar of te gebruiken op de arbeidsplaats
- zich in een staat van dronkenschap te bevinden op het werk
- zich rechtstreeks of onrechtstreeks en zonder medeweten van zijn werkgever, bezoldigingen, geschenken of “steekpenningen” te laten beloven of te ontvangen die in verhouding staan tot de arbeidsprestaties. Elke vorm van actieve of passieve corruptie is uitdrukkelijk verboden

De werknemers van vzw CISO hanteren de gedragscode, opgemaakt voor stedelijke ambtenaren, als richtlijn in de dagelijkse uitvoering van hun functie. De gedragscode wordt als bijlage aan dit arbeidsreglement gehecht.

Artikel 17 Arbeidskledij

Elke werknemer kleedt zich behoorlijk en respectvol in de uitvoering van haar/zijn functie.

In de uitoefening van bepaalde functies is aangepaste kledij verplicht.

Voor de werknemers van stadstoezicht/buurttoezicht wordt een uniform en veiligheidsuitrusting ter beschikking gesteld.

Voor de werknemers met een technische functie bij de dienst stadstoezicht, worden veiligheidsschoenen ter beschikking gesteld (zie bijlage 3).

Het dragen van deze arbeidskledij dient stipt te worden nageleefd. Bij het dragen van een uniform wordt geen andere dan de voorgeschreven kledij gedragen. Ter beschikking gestelde uitrusting en materiaal is en blijft eigendom van de werkgever en moet bij uitdiensttreding in goede staat worden teruggegeven.

Eerstelijns dienstverlening in een baliefunctie, onthaalfunctie of loketfunctie gebeurt in neutraliteit zodat onze klanten zich, ongeacht hun overtuiging, welkom zouden voelen. Werknemers dragen in de uitvoering van deze functie behoorlijke en respectvolle kledij zonder enige uiterlijke symbolen van levensbeschouwelijke, politieke, syndicale, sportieve, ... overtuiging.

Artikel 18 Aansprakelijkheid

Iedere werknemer is verantwoordelijk voor de hem ter beschikking gestelde goederen, gereedschappen, kledij of materiaal en gedraagt zich in deze als een goede huisvader.

Persoonlijke voorwerpen moeten op een veilige plaats bewaard worden. De werkgever is niet verantwoordelijk voor beschadiging of diefstal van voorwerpen die aan de werknemer toebehoren.

Ingeval de werknemer bij uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog of zware fout. Voor lichte fout is hij enkel aansprakelijk als die eerder geregeld dan wel toevallig voorkomt.

De werkgever kan de vergoeding en de schadeloosstelling die hem omwille van deze schade verschuldigd zijn, en die na de feiten met de werknemer zijn overeengekomen of door de rechter zijn vastgesteld, inhouden op de bezoldiging, rekening houdend met de voorwaarden bepaald bij de wetgeving betreffende loonbescherming.

De werknemer is niet verantwoordelijk voor beschadigingen of sleet, toe te schrijven aan het gewone gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallige verlies ervan.

VII. beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 19 Einde van de arbeidsovereenkomst

Voor alle bepalingen in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, gelden de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en/of eventuele andere wettelijke bepalingen hierover.

Artikel 20 Dringende redenen

Fouten die het onderlinge vertrouwen tussen werkgever en werknemer zo ernstig schaden dat alle verdere professionele samenwerking onmiddellijk onmogelijk wordt, zijn dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst rechtvaardigen.

Onverminderd de beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsrechtbanken, worden als dringende redenen aanzien, die het ontslag op staande voet om dringende reden rechtvaardigen (zonder opzegging of vergoeding):

- Het prikken in de plaats van een andere werknemer
- Ongewettigde afwezigheid die langer duurt dan 2 opeenvolgende werkdagen, na een schriftelijke aanmaning

- Openlijke ongehoorzaamheid of de weigering om de toevertrouwde arbeid uit te voeren
- Ernstige tekortkomingen aan het beroepsgeheim of het misbruiken van vertrouwelijke gegevens
- Ernstige en vrijwillige onachtzaamheid en het bewust of opzettelijk of herhaaldelijk niet naleven van elementaire begrippen betreffende veiligheid
- Dronkenschap, roken op het werk, diefstal, elk feit dat tegenstrijdig is met de goede zeden, zware belediging, druggebruik en verspreiding van drugs
- Vervalsen van medische attesten, prikkaarten, reis- of onkostennota's, ... aan de werkgever met het oog op bedrog
- Zich schuldig maken aan ongewenst gedrag op het werk – geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag

Deze lijst dient als voorbeeld en is niet volledig.

VIII. sancties

Artikel 21

Tekortkomingen en overtredingen van dit arbeidsreglement en van de verplichtingen in de arbeidsovereenkomst, en die niet beschouwd worden als dringende reden om de overeenkomst op staande voet te verbreken, worden gestraft door de werkgever als volgt. De hierna volgende opsomming is zonder specifieke volgorde en de opgelegde sanctie is afhankelijk van de voorgevallen feiten:

- een mondelinge vermaning
- een schriftelijke vermaning, toegevoegd aan het personeelsdossier van het personeelslid
- overplaatsing
- schorsing met volledige of gedeeltelijke inhouding van loon tot een maximumtermijn van 3 maanden
- In geval van ongewettigde afwezigheid: afhouding van het aantal dagen ongewettigde afwezigheid van de resterende extralegale vakantiedagen en bij ontstentenis hiervan inhouding van de bezoldiging

Een schorsingsbeslissing wordt genomen door het dagelijks bestuur van de vzw CISO. Voor de andere vermelde maatregelen is de coördinator

van de vzw CISO bevoegd. Voorafgaand aan het definitief opleggen van een sanctie, worden alle betrokken partijen gehoord.

Tegen deze straffen kan door de werknemer beroep worden ingesteld bij de raad van bestuur van de vzw CISO binnen een termijn van 1 maand na de kennisgeving van de sanctie aan de werknemer of bij de arbeidsrechtbanken.

IX. ongewenst gedrag op het werk (pesten, ongewenst seksueel gedrag en geweld)

Artikel 22

Beginselverklaring

De werkgever, de werknemers en alle andere personen die in contact komen met de werknemers in de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zij dienen zich tevens te onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de verder vermelde klachtenprocedure.

Onder "geweld op het werk" wordt verstaan: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een ander persoon waarop de bepalingen van de wet van toepassing zijn, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk".

Onder "pesterijen op het werk" wordt verstaan: elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren en eenzijdige geschriften en dat tot doel of tot gevolg heeft dat de persoonlijkheid, waardigheid of de fysieke en psychische integriteit van een werknemer of andere personen waarop de bepalingen van de wet van toepassing zijn, bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Onder "ongewenst seksueel gedrag op het werk" wordt verstaan: elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard, waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

Artikel 23 Preventiemaatregelen

De werkgever richt de arbeidsplaatsen zodanig in dat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag optimaal wordt voorkomen. De werknemers worden behoorlijk voorgelicht en opgeleid in het kader van de bestrijding van ongewenst gedrag op het werk. Elke hiërarchische overste is verplicht om met de bevoegdheden en het gezag eigen aan zijn/haar functie het hiervoor vermelde principe (art 22 §1) daadwerkelijk te doen naleven. Alle andere preventiemaatregelen worden als bijlage bij dit arbeidsreglement gevoegd.

Artikel 24 Raadgevingen en hulp

Elke persoon die meent voorwerp te zijn van ongewenst gedrag op het werk, kan zich op elke mogelijke wijze en met de middelen die hij/zij het meest gepast acht, wenden tot de vertrouwenspersonen, de preventieadviseur, de medische inspectie of de arbeidsauditeur. De lijst van vertrouwenspersonen, de gegevens van de afdeling So-Wel (Steunpunt tegen ongewenst gedrag en pesterijen) en de preventieadviseur worden als bijlage toegevoegd.

De preventieadviseur (in het kader van de bestrijding van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) aangesteld voor de stad Antwerpen, treedt ook op als preventieadviseur voor de vzw CISO en haar werknemers.

Artikel 25 Procedure voor het behandelen van klachten

De vertrouwenspersonen en of de preventieadviseur horen – onverwijld en onpartijdig – het slachtoffer en de beschuldigde persoon afzonderlijk en trachten het probleem op een informele wijze op te lossen. Wanneer de informele poging mislukt, kan de preventieadviseur een onderzoek instellen met inbegrip van getuigenverhoor, na de werkgever vooraf te hebben ingelicht. Dit onderzoek wordt binnen zeer korte termijn gevoerd in alle vertrouwelijkheid en met naleving van de rechten van klager(s) en beschuldigde perso(o)n(en). Het onderzoek gebeurt volledig onpartijdig. Het resultaat van het onderzoek wordt schriftelijk aan de werkgever

meegedeeld. De werkgever neemt aansluitend de passende maatregelen.

Artikel 26 Sancties

Zonder afbreuk te doen aan de regels die van toepassing zijn in geval van ontslag en de mogelijke sancties opgelegd in geval van een gerechtelijke actie, gestart door het slachtoffer, kan de persoon beschuldigd van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, worden gestraft. Aangaande mogelijke sancties wordt verwezen naar artikel 21 van dit reglement.

Werknemers die misbruik maken van de klachtenprocedure kunnen eveneens met hoger vermelde sancties gestraft worden.

De sancties (opgelegd in kader van de artikelen 22 t/m 25) moeten door de werkgever – of zijn aangestelde – aan hen die ze oplopen, ter kennis gebracht worden, ten laatste op de eerste werkdag volgend op de dag dat aan de werkgever het resultaat van het onderzoek werd meegedeeld.

De persoon die een sanctie werd opgelegd, kan een verhaal indienen bij de werkgever, binnen de 3 werkdagen nadat hij kennis heeft genomen van de sanctie.

In voorkomend geval kan de zaak voor de arbeidsgerechten gebracht worden.

Artikel 27 Bescherming, ondersteuning, opvang en hulp van de slachtoffers

Het slachtoffer is beschermd tegen elke vergeldingsmaatregel in geval van neerlegging van een klacht. Zowel klager als beschuldigde hebben het recht zich te laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de vakbond, een collega of een advocaat.

De werkgever waakt erover dat de werknemers die slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning kunnen krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen met het oog op de opvang,

hulp, ondersteuning en de wedertewerkstelling van de betrokken werknemer.

X. veiligheid, hygiëne en dringende medische verzorging

Artikel 28

Algemene veiligheid en hygiëne

Voor hun eigen veiligheid zijn de werknemers verplicht zich te schikken naar de algemene richtlijnen van de werkgever of van de personen die gelast zijn met het toezicht.

Behalve het medisch onderzoek dat kan worden opgelegd voor de aanwerving of dat verplicht is door de wetgeving betreffende welzijn en veiligheid op het werk, kan de werkgever eisen dat een werknemer medisch wordt onderzocht door de geneeskundige dienst van de werkgever. De werknemer kan dit ook door een arts naar eigen keuze laten doen, waarbij de kosten dan ten laste zijn van de werknemer. Tevens moet de werknemer zich onderwerpen aan alle medische onderzoeken zodra die worden georganiseerd volgens uit wettelijke bepalingen en reglementen.

De werknemers moeten alle bijzondere voorschriften betreffende hygiëne naleven die aan elke werknemer afzonderlijk of aan de hand van een mededeling aan het ganse personeel worden gecommuniceerd.

Artikel 29

Verbandkist

De verbandkist bevindt zich voor de werknemers tewerkgesteld in den Bell, Francis Wellesplein 1 te 2018 Antwerpen in de keukens van de diverse koffiehoecken op elke verdieping. Elke afzonderlijke locatie heeft een verbandkist met de vereiste voorzieningen.

Artikel 30

Dringende medische verzorging

De personen die aangewezen zijn om eerste hulp te verlenen (nijverheidshelper) zijn opgenomen in een lijst (aangeduid per locatie) die als bijlage aan dit reglement wordt gehecht.

XI. Diensten, comités en syndicale afvaardiging

Artikel 31

Syndicaal overleg

Het syndicaal overleg en het comité voor preventie en bescherming van de vzw CISO wordt opgenomen in het Basisoverlegcomité van de bedrijfseenheid samen leven (SL). Hiertoe werd bij K.B. van 1 juli 2008 (nr. HUA/10389/N/655B/D) vergunning verleend om een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten voor stad Antwerpen, OCMW Antwerpen, vzw ZNA, vzw CISO, vzw BWA en de Lokale Politie Antwerpen. De samenstelling van het Basisoverlegcomité wordt als bijlage toegevoegd aan dit arbeidsreglement.

Artikel 32

Inspectiediensten

De adressen van de verschillende inspectiediensten worden als bijlage toegevoegd.

XII. diversen

Artikel 33

De bijlagen hierbij gevoegd maken integraal deel uit van het arbeidsreglement:

- medisch vademecum
- CAO n°25
- Regelgeving ongewenst gedrag op het werk
- Kruispuntbank
- Inspectiediensten
- CAO mbt de toekenning van maaltijdcheques

De volgende bijlagen geven enkel een beeld van de bestaande situatie en zijn geen onderdeel van het arbeidsreglement. De raad van bestuur van de vzw CISO verleent de coördinator van de vzw CISO de bevoegdheid deze bijlagen te actualiseren, telkens er zich veranderingen voordoen, en ze te ondertekenen:

- werkroosters
- Arbeidskledij
- Lijst vertrouwenspersonen, afdeling So-Wel en preventieadviseur
- samenstelling BOC
- nijverheidshelpers
- gedragscode
- toepassing rechtspositieregeling stad Antwerpen voor personeelsleden van vzw CISO

Dit arbeidsreglement werd aangepast in overeenstemming met de procedure bij wet voorzien. Het vervangt het arbeidsreglement dat tot dusverre van kracht was. Het werd aangeplakt gedurende een periode van 15 dagen.

Voor de raad van bestuur



Leen Verbist

Voorzitter - 17 november 2008

Bijlagen aan het arbeidsreglement

1. medisch vademecum
2. overzicht werkroosters
3. arbeidskledij – specifieke uitrusting
4. CAO toekenning maaltijdcheques
5. wet en K.B. betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
6. gegevens preventieadviseur en vertrouwenspersonen
7. samenstelling basisoverlegcomité (BOC) SL-Ciso vzw
8. overzicht EHBO + verbandkist locaties
9. CAO nr25 betreffende gelijke verloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers
10. adressen van de inspectiediensten
11. kruispuntbank
12. toepassing rechtspositieregeling Stad Antwerpen voor vzw CISO
13. register met opmerkingen arbeidsreglement
14. verslag bijeenkomst 13 januari 2009, overleg personeelsleden
15. addendum arbeiders
16. Beleids- en intentieverklaring preventief alcohol- en drugsbeleid
17. gedragscode personeelsleden : zie http://stad.antwerpen.be/pm/publicaties/gedragscode_personeel.pdf

Medisch vademecum

In uitvoering van de bepalingen van het arbeidsreglement

I. toepassingsgebied**Artikel 1****Algemeen**

Dit reglement – “medisch vademecum” genoemd – bevat de algemene onderrichtingen tot uitvoering van de bepalingen over werkonbekwaamheid van het arbeidsreglement. Afwijkingen zijn slechts zeer uitzonderlijk mogelijk.

Buiten de naleving van de vermelde onderrichtingen moeten werknemers ook hun ziekenfonds verwittigen. Bij ziekte is deze verwittiging van belang en afhankelijk van het zich al dan niet bevinden in de proefperiode van een arbeidscontract en de duurtijd van de ziekte. In geval van zwangerschap /bevalling, hospitalisatie, arbeidsongeval moet het ziekenfonds zeker worden gewaarschuwd.

Het niet naleven van het medisch vademecum kan aanleiding geven tot sancties, zoals vermeld in het arbeidsreglement.

De werkgever biedt aan de werknemers een aanvullende hospitalisatieverzekering aan volgens de voorwaarden opgenomen in de polis hiervoor afgesloten bij Ethias verzekeringsmaatschappij.

II. Onderrichtingen voor het personeel**ZIEKTE****Artikel 2**

In uitvoering van dit reglement is de controle op de afwezigheid wegens ziekte en ongeval, anders dan een arbeidsongeval, door vzw CISO toevertrouwd aan ADMB ziektecontrole, tel 050 47 47 24.

Artikel 3**Verwittiging**

Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval zal de werknemer de werkgever of zijn aangestelde onmiddellijk, en uiterlijk tegen 09.00 uur, telefonisch hiervan verwittigen. Hierbij wordt tevens het verblijfsadres tijdens ziekte meegedeeld.

De werknemer meldt ook zo snel mogelijk het aantal dagen ziekteverlof dat de behandelende arts heeft voorgeschreven.

Alle verwittigingen kunnen persoonlijk of door derden worden gedaan.

Artikel 4

De ziek gemelde werknemers moeten steeds een schriftelijk bewijs van afwezigheid aanleveren.

Medisch attest

In geval van afwezigheid moet een medisch attest worden bezorgd.

De werknemer moet uiterlijk de tweede werkdag (bij verzending per post geldt de postdatum als bewijs) na het begin van de arbeidsongeschiktheid een medisch attest overmaken aan de werkgever.

Dit geneeskundige attest dient te vermelden:

- a) naam, voornaam en adres van de werknemer
- b) naam, voornaam, adres, telefoonnummer en ordenummer van de behandelende arts
- c) oorzaak van de arbeidsongeschiktheid: ziekte, ongeval (privé- of arbeidsongeval), opname in het ziekenhuis, prenataal zwangerschapsonderzoek,De aard van de ziekte zelf moet niet vermeld worden
- d) handtekening en stempel van de behandelende arts
- e) datum waarop medisch attest wordt afgeleverd
- f) begin en vermoedelijk einde van de arbeidsongeschiktheid
- g) toelating om al dan niet de woning te verlaten
- h) plaats waar de werknemer verblijft tijdens periode van arbeidsongeschiktheid
- i) de vermelding of het gaat over een eerste attest, een verlenging of een hervallen

Elke afwezigheid zonder verwittiging en niet gedekt door een medisch attest, wordt als een ongerechtvaardigde afwezigheid beschouwd. Niet gewettigde afwezigheden om persoonlijke redenen afhankelijk van de wil van de werknemer en die niet vooraf toegestaan werden door het diensthoofd, zullen in mindering worden gebracht van de nog resterende extralegale vakantiedagen, of zo de werknemer geen recht meer heeft op deze vakantiedagen, van zijn bezoldiging worden afgehouden.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan aanvankelijk werd bepaald, dan moet de werknemer zijn werkgever onmiddellijk hiervan in kennis stellen, zoals bij de aanvang van de ongeschiktheid. Bovendien zal hij uiterlijk de tweede werkdag na het begin van de verlengde arbeidsongeschiktheid een nieuw medisch attest bezorgen aan de werkgever.

Indien de werknemer in de loop van zijn dagtaak het werk niet kan verder zetten omwille van ziekte of ongeval, stelt hij/zij de werkgever hiervan onmiddellijk in kennis. De werknemer krijgt van laatstgenoemde de toestemming om het werk te verlaten.

De werknemer heeft dan een keuzemogelijkheid. Ofwel begeeft hij/zij zich nog diezelfde dag naar een arts om de afwezigheid te kunnen rechtvaardigen. Ofwel neemt hij vakantie of compensatie-uren op ter wettiging van de afwezigheid.

Indien een werknemer een afspraak maakt met een arts – voor een controle, een kleine ingreep, ... - dient dit buiten de diensturen te gebeuren. Wanneer de afspraak toch binnen de diensturen valt, worden hiervoor wettelijk of compensatieverlof of glijuren genomen. In noodgevallen of uitzonderlijke situaties kan in onderling overleg tussen rechtstreekse chef en de coördinator personeelsbeleid vzw CISO, hiervan afgeweken worden.

Wettelijke uitzondering: prenataal onderzoek – zie verder.

Artikel 5 Controle

Elke arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich aan de controle van een door de werkgever gemachtigd en betaald arts te onderwerpen.

De controle gebeurt op de door de werknemer aangeduide verblijfplaats tijdens de arbeidsongeschiktheid. Indien de werknemer op moment van

de controle niet aanwezig is, begeeft deze zich naar het kabinet van de controlerende arts, in navolging van het oproepingsbericht dat deze achterlaat.

De medische controle kan te allen tijde tijdens de afwezigheid plaatsvinden en blijft niet beperkt tot de periode die gedekt wordt door het gewaarborgde loon. Medische controle kan op alle dagen plaatsvinden, zelfs op zaterdag, zondag of feestdagen.

Wanneer de werknemers de controle verhinderen of bemoeilijken door niet naleving van de onderrichtingen, waarschuwt de controlearts de werkgever hiervan. Door zich te onttrekken aan controle kan de controlearts ziekteverlof van een werknemer weigeren. De werkgever kan bovendien sancties opleggen die vermeld staan in het arbeidsreglement.

Artikel 6 Toekenning ziekteverlof

Onverminderd de andere bepalingen van dit vademecum, wordt het door de behandelende arts voorgeschreven ziekteverlof als gerechtvaardigd beschouwd, tenzij de controlearts hiermee niet akkoord gaat.

Indien de controlearts niet akkoord gaat met het door de behandelende arts voorgeschreven ziekteverlof, meldt hij dit aan betrokken werknemer. Tevens geeft de controlearts aanwijzingen over de datum van werkhervatting van de werknemer. Dit wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld waarbij deze laatste voor kennisneming ondertekent. Indien het werknemer niet akkoord is en het werk niet hervat, kan hij/zij contact opnemen met de behandelende arts. Wanneer deze laatste niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts kan hij/zij contact opnemen met de controlearts om overleg te plegen over de arbeidsongeschiktheid van het werknemer. De controlearts geeft het uiteindelijke advies ter kennis aan de betrokken werknemer.

Artikel 7 Expertise

Verschillen de door de werkgever aangeduide en de behandelende arts van mening over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid, dan aanvaarden zowel de werkgever als de werknemer dat de definitieve

uitspraak wordt gedaan door een onafhankelijke arts, aangeduid in gemeenschappelijk overleg tussen de voormelde artsen of tussen werkgever en werknemer. De aanduiding van deze expert gebeurt binnen de 2 werkdagen na het overhandigen van de beslissing van de controlearts. Beide partijen schikken zich onherroepelijk naar de beslissing van de expert. De kosten van de scheidsrechterlijke procedure worden gedragen door de in het ongelijk gestelde partij.

Indien beide partijen niet tot een akkoord komen over de aanstelling van de persoon van de expert, dan zal de werknemer een expert aanstellen uit de lijst opgesteld en ter beschikking gehouden door de administratie arbeidshygiëne en –geneeskunde van het ministerie van tewerkstelling en arbeid.

De werknemer kan geen aanspraak maken op loon voor de dagen waarop hij/zij afwezig was en die niet erkend zijn door de geneesheerscheidsrechter.

Indien een werknemer bij betwisting, geen beroep doet op een geneesheerscheidsrechter of het onderzoek van deze onmogelijk maakt, wordt hij/zij geacht zich neer te leggen bij de beslissing van de controlearts.

Dit artikel doet geen afbreuk aan het recht van de partijen het geschil door de arbeidsrechtbank te laten beslechten.

Artikel 8 Werkhervatting

De werknemers moeten hun werk onmiddellijk hervatten zodra hun gezondheidstoestand dit toelaat, ook indien het voorgeschreven of toegestane ziekteverlof in een langere afwezigheid voorziet.

Bij werkhervatting waarschuwt de betrokken werknemer onmiddellijk de personeelsadministratie dat hij/zij terug op dienst is.

Na een periode van arbeidsongeschiktheid kan de werkgever de werkhervatting afhankelijk maken van de uitslag van een geneeskundige controle bij de arbeidsgeneeskundige dienst.

Artikel 9 Ziekte en vakantie

De eerste schorsingsgrond bij afwezigheid telt ingeval van ziekte en vakantie. Indien de vakantie al een aanvang heeft genomen en een medewerker wordt ziek, dan telt de eerste schorsingsgrond voor de afwezigheid, nl. vakantie. Indien de ziekteperiode start voor een gepland verlof, dan telt de eerste schorsingsgrond voor de afwezigheid, nl. ziekteverlof en kunnen de dagen vakantie die hiermee samenvallen, gecompenseerd worden.

Als de werknemer wordt gehospitaliseerd tijdens zijn/haar vakantie, wordt de vakantie geschorst vanaf de eerste dag ziekenhuisopname.

Zieke werknemers die naar het buitenland willen gaan, melden dit voorafgaand en schriftelijk aan de werkgever. De werkgever neemt hierover contact op met de controlerende organisatie.

Artikel 10 Keuze behandelende geneesheer

Een arts kan voor een werknemer niet tegelijk optreden als behandelende geneesheer en als controlearts en/of geneesheerscheidsrechter.

PROFYLACTISCH VERLOF

Artikel 11 Besmettelijke ziekten en profylactisch verlof

Voor de toepassing van dit artikel worden als besmettelijke ziekten beschouwd: alle ziekten die in de lijst van wettelijk te melden infectieziekten opgenomen zijn. Deze lijst is te raadplegen op de website van het Vlaams Agentschap voor zorg en gezondheid (www.zorg-en-gezondheid.be/infectieziekten.aspx)

Werknemers die een besmettelijke ziekte hebben doorgemaakt, mogen het werk slechts hervatten nadat hun behandelende arts hen een attest heeft afgeleverd waaruit hun genezing blijkt en waarin wordt bevestigd dat er geen gevaar op besmetting meer bestaat.

Profylactisch verlof

Wanneer 1 of meerdere personen waarmee het werknemer samenwoont, aangetast is of zijn door een besmettelijke ziekte, mag de werknemer het werk niet aanvatten om de verspreiding van de ziekte te voorkomen.

De werknemer verwittigt de werkgever zoals bij ziekte, waarbij het medisch attest duidelijk meldt dat het gaat om profylactisch verlof, met vermelding van de betrokken ziekte en de naam van de inwonende persoon. Verlenging van profylactisch verlof gebeurt op eenzelfde wijze.

Het verbod op het aanvatten van het werk geldt ook als de behandelende arts vermoedt dat het om een besmettelijke ziekte gaat. Indien bijkomend onderzoek het tegendeel uitwijst, blijft het profylactisch verlof verworven.

Zwangerschap en profylactisch verlof

Bepaalde ongezonde werkzaamheden zijn verboden voor zwangere werkneemsters of voor werkneemsters die borstvoeding geven. De wet somt een aantal werkzaamheden en werkomstandigheden op die in deze situatie verboden zijn zoals vb de blootstelling aan lawaai, hoge temperaturen, scheikundige stoffen, mechanische trillingen, gevaar voor besmetting, het dragen van zware lasten gedurende de laatste 3 maanden van de zwangerschap.

Zwangere of borstvoeding gevende werkneemsters mogen evenmin arbeid verrichten die voor hen of hun kind gevaarlijk is ten gevolge van de bijzondere omstandigheden van het werk en die eigen zijn aan het bedrijf of de gezondheidstoestand van de werkneemster. In deze laatste gevallen stelt de bedrijfsarts vast of een bepaalde arbeid gevaarlijk is. Als dat zo is, zal de werkgever, indien mogelijk, de werkneemster een ander werk in de onderneming geven.

Is het niet mogelijk om ander werk op te nemen, dan heeft de werkneemster recht op een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ten laste van het ziekenfonds.

ARBEIDSONGEVALArtikel 12

Een werknemer die slachtoffer is van een ongeval op de weg van of naar het werk brengt de werkgever onmiddellijk op de hoogte door hem alle noodzakelijke inlichtingen te verschaffen over de aangifte van het ongeval. De werknemer staat in voor de getuigenis van één of meerdere personen (bvb verbaliserende overheid of hulpdiensten).

Indien de werknemer een ongeval overkomt op de plaats van tewerkstelling of tijdens een opdracht buiten het bedrijf, ongeacht de omvang van het ongeval, is hij verplicht zijn werkgever of diens afgevaardigde onmiddellijk op de hoogte te brengen. Formulieren voor aangifte arbeidsongeval zijn ter beschikking op de personeelsadministratie of de afdeling zelf.

ZWANGERSCHAP EN KRAAMVERLOF

Vanaf het ogenblik dat het werkneemster zwanger is, heeft ze er alle belang bij de werkgever hiervan op de hoogte te brengen. Vanaf dat ogenblik treden er een aantal beschermingsmaatregelen in werking. Deze hebben betrekking op arbeidsvoorwaarden en op de gezondheid van de werkneemster en het ongeboren kind. Zo heeft de zwangere werkneemster het recht om van het werk afwezig te blijven voor een zwangerschapsonderzoek indien dit niet buiten de werkuren kan plaatsvinden.

Artikel 13

De zwangere werkneemster moet de eerstvolgende werkdag, nadat ze een prenataal zwangerschapsonderzoek heeft ondergaan dat noodzakelijkerwijze tijdens de arbeidsuren moest doorgaan, een medisch attest overmaken aan de werkgever.

Dit attest bevat, naast de vermelde gegevens in artikel 4 (a-d):

- datum en uur van het zwangerschapsonderzoek
- bevestiging van de noodzakelijkheid van het onderzoek tijdens de werkuren

Artikel 14

Om kraamverlof te bekomen moet de werkneemster de werkgever verwittigen van de vermoedelijke bevallingsdatum, door middel van een attest, opgesteld door de behandelende arts en dit uiterlijk 7 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum (9 weken ingeval van een meerling). Tevens wordt binnen de 48 uur na de bevalling, door middel van de juiste bevallingsdatum, door middel van een geboortekaartje of een ander schriftelijk bewijs de werkgever verwittigd. Bij elk bewijs moeten alle gegevens over de identiteit van de aanvrager worden gevoegd: naam en voornaam, afdeling, adres.

Artikel 15

Een zwangere werkneemster beslist wanneer zij met zwangerschapsverlof wenst te gaan. Dit verlof kan ten vroegste 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum starten. Bij meerlingen kan zij het werk onderbreken vanaf de 8^o week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Miskraam voor de 181^o dag van de zwangerschap geeft geen recht op kraamverlof.

Artikel 16

Aan een zwangere werkneemster wordt een moederschapverlof van 15 weken toegekend. Vanaf de 7^o dag die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, moet de werkneemster alle arbeid stopzetten, tot het verstrijken van een periode van 9 weken na de dag van bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de 9^o week verlengd met een periode die gelijk is aan de duur waarin zij verder gewerkt heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van bevalling. Deze periode wordt bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop gewerkt werd tijdens de zeven dagen die de bevalling voorafgaan.

Artikel 17

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de werkneemster haar postnatale rustperiode verlengen met de duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging(en) mag niet meer bedragen dan 24 weken.

De werkneemster die hiervan gebruik wenst te maken bezorgt bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinstelling waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de inrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf de geboorte en met vermelding van de duur van de opname.

Wanneer tijdens deze verlenging, het pasgeboren kind nog in de verplegingsinrichting verblijft, kan het verlof opnieuw verlengd worden, via het overhandigen van een getuigschrift zoals hiervoor vermeld.

Artikel 18Borstvoeding

Werkneemsters hebben het recht om borstvoedingspauzes te nemen, volgens de wettelijk voorziene regelgeving.

Borstvoedingsverlof is een vorm van onbezoldigd verlof en wordt door de werknemer bij het dagelijks bestuur van de vzw CISO aangevraagd.

Artikel 19**VADERSCHAPSVERLOF**

De werknemer heeft het recht om gedurende 10 dagen afwezig te blijven van het werk ter gelegenheid van de geboorte van een kind, waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Deze dagen zijn door hem te kiezen binnen 4 maanden vanaf de dag van de bevalling en kunnen aaneensluitend of gespreid genomen worden. Gedurende de eerste 3 dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van loon. Gedurende de volgende 7 dagen geniet de werknemer een uitkering via het ziekenfonds.

In geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder, mag de vader van het kind in de plaats van de moeder de overblijvende bevallingsrust opnemen, volgens de wettelijk voorziene bepalingen.

ADOPTIE

Onderstaand artikel kan onderhevig zijn aan wijzigingen van de geldende reglementering. Indien er wijzigingen zijn, gelden de wettelijke bepalingen en vervallen de betrokken passages in het medisch vademecum.

Artikel 20

Toekomstige ouders die werken hebben beide recht op adoptieverlof. Om dit te verkrijgen wordt de werkgever minstens 1 maand (= wettelijk minim.) op voorhand op de hoogte gebracht. Deze bekendmaking gebeurt schriftelijk, hetzij via aangetekende brief, hetzij door afgifte van een document dat voor ontvangst door de werkgever wordt ondertekend. De bekendmaking bevat zowel begin- als einddatum van het adoptieverlof.

Ten laatste op het moment dat het verlof ingaat, bezorgt de werknemer documenten ter staving van de adoptie:

- gezinssamenstelling
- bewijs van de voor het kind gevoerd adoptieprocedure

Bij adoptie door een werknemer, geldt een ontslagprocedure vergelijkbaar met zwangerschap van een werknemer. De bescherming start 2 maanden voor de start van het adoptieverlof en eindigt de maand erna.

Opname verlof

Adoptieverlof wordt opgenomen tijdens de 2 maanden die volgen op inschrijving van het kind in het bevolkingsregister (of vreemdelingenregister) als deel van het gezin van de werknemer.

Het adoptieverlof bedraagt zes opeenvolgende weken indien het kind nog geen drie jaar oud is. Vier opeenvolgende weken in het andere geval.

Indien de werknemer niet het maximum aantal weken wil opnemen, zal het verlof toch minimaal 1 week duren. Adoptieverlof wordt per volledige week opgenomen.

Het recht op adoptieverlof verloopt op het moment dat het kind acht jaar wordt tijdens het verlof.

PLEEGZORG

Onderstaand artikel heeft uitwerking van zodra het K.B. hierover in werking treedt. Het artikel kan onderhevig zijn aan wijzigingen van de geldende reglementering. Indien er wijzigingen zijn, gelden de wettelijke bepalingen en vervallen de betrokken passages in het medisch vademecum.

Artikel 20bis

De werknemer kan, indien aangeduid en benoemd als pleegouder door de rechtbank of door een bevoegde instantie, jaarlijks 6 dagen verlof opnemen. Elk van de ouders heeft recht op deze dagen, zolang het aantal van 6 dagen per pleeggezin niet overschreden wordt. Voor de dagen afwezigheid ontvangt de werknemer een bijdrage ten laste van de RVA.

HOSPITALISATIE

Artikel 21

Zowel bij opname in als bij ontslag uit een verpleeginrichting moeten de werknemers de werkgever verwittigen, zoals vermeld bij ziekte. Hetzelfde geldt indien na de hospitalisatie een verlenging van het ziekteverlof wordt voorzien.

III. Onderrichtingen voor werkgever en toezichthoudend personeel

Artikel 22

De rechtstreekse chef waakt streng over de stipte naleving van de in het medisch vademecum opgenomen onderrichtingen en treft de nodige

schikkingen om deze voorschriften in alle omstandigheden uitvoerbaar te maken. Ongewettigde afwezigheid wordt door de afdelingsverantwoordelijke steeds gemeld aan de werkgever.

Artikel 23

Werknemers die plots onwel worden, op die manier dat zij zich niet op eigen krachten kunnen verplaatsen, mogen op kosten van de werkgever naar een arts, naar huis of naar een ziekenhuis worden vervoerd.

Artikel 24

De werkgever of zijn aangestelde waakt erover dat het medische beroepsgeheim te allen tijde wordt geëerbiedigd en dat derden de geneeskundige getuigschriften en verslagen van medische onderzoeken niet kunnen inzien.

Artikel 25

Er wordt voor de hoogst nodige tijd dienstvrijstelling verleend aan de werknemers die naar de arbeidsgeneeskundige dienst gaan.

De zwangere werkneemsters, of ze al dan niet vallen onder de verplichting om zich aan de periodieke arbeidsgeneeskundige onderzoeken te onderwerpen, staan onder medisch toezicht van de arbeidsgeneesheer. Deze treft, indien nodig, maatregelen ter bescherming van de gezondheid van de zwangere werkneemster en voor het verschaffen van aangepaste arbeid. Hiertoe brengt de werkgever de arbeidsgeneeskundige dienst onmiddellijk op de hoogte van de zwangerschap van werkneemsters, door middel van een kopie van het attest zoals vermeld in artikel 13.

Artikel 26

De werkgever draagt zorg voor de organisatie van de nodige onderzoeken voor de werknemers die volgens het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) en de wetgeving inzake welzijn en veiligheid op het werk, verplicht worden zich aan periodieke arbeidsgeneeskundige onderzoeken te onderwerpen.

Deze werknemers moeten na een afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of bevalling, die op zijn minst 4 weken heeft geduurd, bij werkhervatting een arbeidsgeneeskundig onderzoek ondergaan. Dit onderzoek vindt plaats ten laatste binnen de week na werkhervatting. De werkgever waakt erover, in overleg met de arbeidsgeneeskundige dienst, dat deze timing gerespecteerd wordt.

Dit medisch vademecum wordt van kracht samen met het nieuwe arbeidsreglement en vervangt vanaf dan het huidige medisch vademecum.

Overzicht werkroosters

1 week

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	0	0	0	0	0	0

1 week, ma-di-wo-do-vr

38u

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	7u36	7u36	7u36	0	38u

1 week, di-wo-do-vr-za

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	7u36	7u36	7u36	7u36	0	38u

1 week, ma-wo-do-vr-za

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	0	7u36	7u36	7u36	0	38u

1 week, ma-di-do-vr-za

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	0	7u36	7u36	0	38u

1 week, ma-di-wo-vr-za

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	7u36	0	7u36	0	38u

1 week, ma-di-wo-do-za

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	7u36	7u36	0	0	38u

1 week, ma-di-wo-do-vr

4,5/5de

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	3,48	7u36	7u36	7u36	0	34u12

--	--	--	--	--	--	--

1 week, ma-di-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	3u48	7u36	7u36	0	34u12

2 weken, ma-di-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	7u36	7u36	7u36	0	34u12
7u36	7u36	0	7u36	7u36	0	

1 week, di-wo-do-vr

4/5de

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	7u36	7u36	7u36	7u36	0	30u24

1 week, ma-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	0	7u36	7u36	7u36	0	30u24

1 week, ma-di-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	0	7u36	7u36	0	30u24

1 week, ma-di-wo-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	7u36	0	7u36	0	30u24

1 week, ma-di-wo-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	7u36	7u36	0	0	30u24

1 week, ma-di-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal

6u42	6u42	3u36	6u42	6u42	0	30u24
------	------	------	------	------	---	-------

1 week, ma-di-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	3u48	7u36	3u48	7u36	0	30u24

2 weken, ma-di-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	3u45	7u36	7u36	0	30u24
7u36	5u42	0	5u42	7u36	0	

1 week, ma-di-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	3u48	7u36	3u48	0	30u24

1 week, ma-di-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
3u48	3u48	7u36	7u36	7u36	0	30u24

2 weken, ma-di-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	7u36	7u36	0	0	30u24
7u36	7u36	0	7u36	7u36	0	

1 week, ma-di-wo-do-vr

3,08/5de	ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
	4u48	4u48	4u48	4u48	4u33	0	23u45

1 week, ma-di-do

3/5de	ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
	7u36	7u36	0	7u36	0	0	22u48

1 week, ma-di-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	0	0	7u36	0	22u48

1 week, ma-di-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
5u42	5u42	0	5u42	5u42	0	22u48

1 week, ma-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	0	0	7u36	7u36	0	22u36

1 week, ma-di-wo-do-vr

1/2de	ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
	3u48	3u48	3u48	3u48	3u48	0	19u

1 week, ma-di-wo-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
3u48	3u48	7u36	3u48	0	0	19u

1 week, ma-di-wo-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
5u42	5u42	3u48	3u48	0	0	19u

1 week, ma-di-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	3u48	0	3u48	3u48	0	19u

1 week, ma-di-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
4u42	4u42	0	4u42	4u54	0	19u

1 week, ma-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
3u48	0	3u48	7u36	3u48	0	19u

1 week, ma-di-wo

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
6u42	6u42	5u36	0	0	0	19u

1 week, ma-di-wo

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	3u48	0	0	0	19u

1 week, ma-di-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
6u42	5u36	0	6u42	0	0	19u

1 week, ma-di-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
3u48	7u36	0	7u36	0	0	19u

1 week, ma-di-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	3u48	0	0	7u36	0	19u

1 week, ma-di-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
3u48	7u36	0	0	7u36	0	19u

1 week, ma-di-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	0	0	3u48	0	19u

1 week, ma-wo-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	0	3u48	7u36	0	0	19u

1 week, ma-wo-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	0	3u48	0	7u36	0	19u

1 week, di-wo-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	7u36	7u36	3u48	0	0	19u

1 week, di-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	7u36	0	7u36	3u48	0	19u

1 week, di-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	3u48	0	7u36	7u36	0	19u

1 week, wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	0	7u36	7u36	3u48	0	19u

1 week, wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	0	3u48	7u36	7u36	0	19u

2 weken, ma-di-wo-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	0	0	0	0	0	19u
7u36	7u36	7u36	7u36	7u36	0	

2 weken, di-do-vr/di-wo

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	7u36	0	7u36	7u36	0	19u
0	7u36	7u36	0	0	0	

2 weken, ma-di-wo

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	0	0	0	0	19u
7u36	7u36	7u36	0	0	0	

2 weken, di-do-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	0	0	7u36	7u36	0	19u
0	7u36	0	7u36	7u36	0	

1 week, ma-di

2/5de

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
7u36	7u36	0	0	0	0	15u12

1 week, ma-wo-vr

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
6u	0	6u	0	3u	0	15u

1 week, ma-wo

1,5/5de

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
5u42	0	5u42	0	0	0	11u24

1 week, di-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
0	5u42	0	5u42	0	0	11u24

1 week, ma-di-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
3u48	3u48	0	3u48	0	0	11u24

1 week, ma-di-wo

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
4u	4u	4u	0	0	0	12u

1 week, ma-wo-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
4u	0	4u	4u	0	0	12u

1 week, ma-di-do

ma	di	wo	do	vr	zo	totaal
4u	4u	0	4u	0	0	12u

Arbeidskledij

Aangepaste uitrusting voor sommige functies

Technische functie stadstoezicht

- veiligheidsschoenen

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE
DE TOEKENNING VAN MAALTIJDCHQUES.**

Tussen de ondergetekenden

Centrum voor informatie- en samenlevingsopbouw vzw, afgekort CISO vzw met maatschappelijke zetel te 2018 Antwerpen, Van Immerseelstraat 11-23, vertegenwoordigd door Veerle Hobin in de hoedanigheid van adviseur hieronder de "werkgever" genoemd

en

ACOD Antwerpen vertegenwoordigd door Guy Lauwers in de hoedanigheid van secretaris, hieronder de "representatieve werknemersorganisatie" genoemd en

CCOD Antwerpen vertegenwoordigd door Skender Baleci in de hoedanigheid van secretaris, hieronder de "representatieve werknemersorganisatie" genoemd

wordt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

Artikel 1 Voorwerp van de overeenkomst

De overeenkomst is gesloten rekening houdend met het K.B. van 28.11.1969 tot uitvoering van de Wet van 27.06.1969 tot herziening van de Besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid van arbeiders.

Zij bepaalt de modaliteiten van toekenning en gebruik van de maaltijdcheques toepasselijk op de partijen beoogd bij deze overeenkomst.

Artikel 2 Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en op de door hem tewerkgestelde werknemers die in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van ten minste 3 maanden.

Artikel 3 Aantal toegekende maaltijdcheques

In toepassing van artikel 19bis van het K.B. van 28.11.1969 wordt een alternatieve berekeningswijze toegepast inzake het aantal maaltijdcheques dat wordt toegekend. Het aantal arbeidsdagen waarop de werknemers effectief prestaties leveren wordt berekend door het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag in de vereniging.

Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt de uitkomst afgerond naar een hogere eenheid. De aldus verkregen uitkomst kan evenwel nooit groter zijn dan het maximum aantal effectief werkbaar dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemers in de vereniging in het kwartaal.

Het normale aantal arbeidsuren per dag in de vereniging voor de toepassing van deze bepaling bedraagt 8 uren. De wijze waarop het maximum aantal effectief werkbaar dagen van een voltijdse tewerkgestelde werknemer in de onderneming in het kwartaal wordt berekend gebeurt door toepassing van de volgende formule:
5 dagen per week x 13.

1

Artikel 4 Gebruik van de maaltijdcheque

De geldigheidsduur van de maaltijdcheque is beperkt tot 3 maanden.

Artikel 5 Aandeel werkgever

De tussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque wordt vastgesteld op 86 BEF.

Artikel 6 Aandeel werknemer

De persoonlijke bijdrage van de werknemer in de kost van de maaltijdcheque bedraagt 44 BEF per maaltijdcheque. Het aandeel van de werknemer zal maandelijks afgetrokken worden van zijn nettowedde.

Artikel 7 Overhandiging

De maaltijdcheques worden maandelijks in één of meerdere keren door de werkgever aan de werknemer overgemaakt.

Artikel 8 Geldigheidsduur en inwerkingtreding

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 Juli 2000. Zij wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elke partij worden opgezegd middels een aangetekend schrijven gericht aan de andere partijen waarbij een opzeggingstermijn van 3 maanden wordt gerespecteerd. De opzegtermijn vangt aan op de eerste van de maand volgend op de maand waarin het aangetekend schrijven werd verstuurd.

Artikel 9 Ontbindend beding

Deze overeenkomst is van rechtswege ontbonden wanneer de reglementering wat betreft de sociale en fiscale aspecten van de maaltijdcheques wijzigt.

Artikel 11 registratie

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ter registratie neergelegd door de werkgever op de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Belliardstraat 51/53, 1040 Brussel.

Opgemaakt in 4 exemplaren te Antwerpen op 25 Juli 2000.

Elke ondertekenende partij verklaart een exemplaar te hebben ontvangen.

Handtekening werkgever en naam vertegenwoordiger

.....
Hobin Veerle

Handtekening ACOD en naam vertegenwoordiger

.....
G. LAUWERS

Handtekening CCOD en naam vertegenwoordiger

.....
Skender Baleci

2

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

11 JUNI 2002. - Wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. - Algemene bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II. - Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 2. Artikel 2, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt vervangen als volgt :

« § 4. Deze wet is niet van toepassing op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk Vbis . »

Art. 3. Artikel 4, § 1, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 7 april 1999, wordt aangevuld als volgt :

« 8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

Art. 4. Artikel 6, tweede lid, van dezelfde wet, wordt aangevuld als volgt :

« 7° op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure. »

Art. 5. In dezelfde wet wordt een hoofdstuk Vbis ingevoegd, luidende :

« HOOFDSTUK Vbis . - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1. - Algemene bepaling en definitie

Art. 32bis. De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 en de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 32ter. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk : elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen of het werk.

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Afdeling 2. - Preventiemaatregelen

Art. 32quater. § 1. De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen moeten worden om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze maatregelen, die aangepast dienen te zijn aan de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming, handelen ten minste over :

1° de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zouden voorkomen worden;

2° de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze om zich tot de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, op het werk, te richten;

3° het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers;

5° de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers;

6° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

8° de voorlichting van het comité.

Deze maatregelen worden aan het comité voorgelegd voor voorafgaand akkoord.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32quinquies . § 1. De werkgever waakt erover dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan, bovendien, bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32sexies . § 1. De werkgever wijst, na het voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité :

1° een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die deze preventieadviseur bijstaan.

De preventieadviseur bedoeld in het eerste lid, 1° maakt deel uit van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming of instelling of van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij mag geen preventieadviseur zijn die bevoegd is voor de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde.

§ 2. Indien het in § 1, eerste lid, bedoelde akkoord niet wordt bereikt of wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, doet hij een beroep op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, die gespecialiseerd is inzake de psycho-sociale aspecten van het werk en van het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 3. Indien er geen akkoord wordt bereikt over de vertrouwenspersonen die de preventieadviseur bijstaan, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving ervan, vooraleer hij de beslissing over de aanwijzing neemt. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

§ 4. De Koning bepaalt de opdrachten en taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen die deze bijstaan, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

Art. 32septies. Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, Wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

Art. 32octies . De maatregelen bedoeld in deze afdeling moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de communicatiemiddelen bedoeld in het tweede lid bepalen in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Afdeling 3. - Des bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32nonies . De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich ofwel richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersonen die hem bijstaan ofwel tot de met het toezicht belaste ambtenaren bedoeld in artikel 80 en, in voorkomend geval, bij die personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

Art. 32decies . Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollège een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.

Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollège het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsmede aan de werkgever om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.

Art. 32undecies. Wanneer een persoon die een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollège feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Het eerste lid is niet van toepassing of de strafrechtspiegeling en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

Art. 32duodécies. Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden :

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. Indien het slachtoffer gebruik maakt van dit recht, kunnen de in het eerste lid bedoelde organisaties hun bevoegdheid enkel uitoefenen mits akkoord van het slachtoffer.

De in het eerste lid, 4°, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits het slachtoffer ermee akkoord gaat.

Art. 32tredecies. § 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvoordering instelt op grond van dit hoofdstuk, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvoordering.

§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvoordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede

de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder de voorwaarde die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven kan uitoefenen en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen op zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven te kunnen uitoefenen :

1° wanneer het bevoegde rechtscollège de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bewezen acht;

2° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, en in hoofde van de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn te verbreken;

3° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollège dit ontslag ongegrond verklaart en in strijd met de bepalingen van § 1.

§ 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht werd aangevat op het niveau van de onderneming of de instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de bescherming bedoeld bij dit artikel geniet.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de werknemers die optreden als getuige in geschillen waartoe dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven. »

Art. 6. In dezelfde wet wordt een artikel 88bis ingevoegd, luidende :

« Art. 88bis . Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 EUR of met één van die straffen alleen de personen die binnen de door het bevoegde rechtscollège krachtens artikel 32decies , vastgestelde termijn geen einde hebben gemaakt aan het geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

Art. 7. In de artikelen 81 tot 89 van dezelfde wet wordt het woord « frank » vervangen door het woord « EUR ».

Art. 8. De griffier van de arbeidsrechtbank of van het arbeidshof brengt de Medische Inspectie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11°, van het Gerechtelijk Wetboek.

HOOFDSTUK III. - Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 9. Artikel 14, 2°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt aangevuld als volgt :

« s) de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van Hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. »

HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen

Art. 10. Binnen een termijn van twee jaar, te rekenen van de inwerkingtreding van deze wet, worden deze bepalingen onderworpen aan een evaluatie. Die evaluatie wordt toevertrouwd aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, dat terzake handelt in samenwerking met het Ministerie van Justitie en met de Nationale Arbeidsraad.

Art. 11. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad .

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 11 juni 2002.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werkgelegenheid,

Mevr. L. ONKELINX

Met 's Lands zegel gezegeld :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

Nota

(1) Gewone zitting 2001-2002.

Kamer van volksvertegenwoordigers.

Parlementaire stukken. - Wetsontwerp, nr. 1583/001. - Advies nr. 44 van 22 mei 2001 van de Vaste commissie arbeid van de Raad voor de gelijke kansen van mannen en vrouwen, nr. 1583/002. - Erratum, nr. 1583/03. - Amendementen, nr. 1583/004. - Verslag, nr. 1583/005. - Tekst aangenomen door de Commissie voor de sociale zaken, nr. 1583/006. - Gecoördineerde tekst, nr. 1583/007. - Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat, nr. 1583/008. Handelingen van de Kamer. - nr. 211 van 28 februari 2002. Senaat. Parlementaire stukken. - Ontwerp geëvoceerd door de Senaat, nr. 2-1063/1. - Amendementen, nr. 2-1063/2. - Verslag, nr. 2-1063/3. - Tekst verbeterd door de Commissie, nr. 2-1063/4. - Amendementen, nr. 2-1063/5. - Beslissing om niet te amenderen, nr. 2-1063/6. Handelingen van de Senaat. - nr. 2-205 van 23 mei 2002.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

11 JULI 2002. - Koninklijk besluit betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid op artikel 2, § 3, artikel 4, § 1, eerste lid, gewijzigd bij de wet van 7 april 1999, de artikelen 32quater, § 2, 32quinquies, § 2 en 32sexies, § 4, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en artikel 80, eerste lid;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid op de artikelen 4, 9, 14 en 22;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk, inzonderheid op artikel 2 en artikel 14, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 mei 1999;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, inzonderheid op artikel 13bis, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 februari 2002 en op de artikelen 21 en 22;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid op artikel 95;

Gelet op het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd door de omstandigheid dat de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in werking treedt op 1 juli 2002; dat de uitvoeringsmaatregelen bedoeld in het nieuwe artikel 32quater, § 2, en het nieuwe artikel 32sexies, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk op dezelfde datum moeten in werking treden;

Dat het immers onmogelijk is de bepalingen van de nieuwe wet effectief toe te passen, zolang de procedures en de bevoegdheden, de opdrachten en de opleiding van de preventieadviseurs niet nader zijn bepaald; dat indien deze maatregelen niet tijdig worden genomen de werknemers ernstige schade kunnen ondervinden, daar ze zich in de onmogelijkheid zullen bevinden om onmiddellijk hun rechten te doen gelden; dat ook de werkgevers tijdig dienen te weten welke concrete maatregelen zij moeten treffen met het oog op de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; dat dit des te meer van belang is nu er vastgesteld wordt dat er zich steeds meer geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk voordoet en er dus een acuut maatschappelijk probleem is; dat het derhalve dringend noodzakelijk is de nodige maatregelen te treffen opdat dit ontwerp van koninklijk besluit op 1 juli 2002 kan in werking treden;

Gelet op het advies nr. 33.720/1 van de Raad van State, gegeven op 27 juni 2002, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Afdeling I. - Toepassingsgebied en definities

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en op de andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1, van bedoelde wet die zich op de arbeidsplaatsen bevinden.

Art. 2. Voor de toepassing van de bepalingen van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de wet : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit besluit van toepassing is psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

3° pesterijen op het werk : elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een ander persoon waarop dit besluit van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

4° ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk;

5° andere personen op de arbeidsplaatsen : iedere persoon die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid de klanten, de leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personen die uitkeringen genieten;

6° de bevoegde preventieadviseur : de natuurlijke persoon die verbonden is hetzij aan een interne dienst hetzij aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zoals bedoeld in de wet en aangeduid overeenkomstig artikel 32sexies van de wet die deskundig is op het vlak van de psycho-sociale aspecten van het werk, waaronder het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7° de vertrouwenspersoon : de persoon die de preventieadviseur bijstaat zoals bedoeld en aangeduid overeenkomstig artikel 32sexies van de wet.

8° het Comité : het Comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging de werknemers zelf overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de wet.

Afdeling II. - Algemene beginselen

Art. 3. De werkgever stelt in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem, op basis van de resultaten van de risicoanalyse, de preventiemaatregelen vast die moeten genomen worden in toepassing van artikel 32quater van de wet.

De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen worden opgenomen in een specifiek luik in het globaal preventieplan en, in voorkomend geval, in het jaarlijks actieplan bedoeld in de artikelen 10 en 11 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 4. Onverminderd het bepaalde in artikel 8 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, moet de werkgever een risicoanalyse uitvoeren voor alle feiten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk waarvan de werknemers het slachtoffer zijn geweest en die het voorwerp zijn van een met redenen omklede klacht of die werden ingeschreven in het register over feiten van geweld op het werk bedoeld in artikel 6. Deze analyse moet toelaten de doeltreffendheid van de preventiemaatregelen te evalueren en in voorkomend geval de te nemen gepaste preventiemaatregelen te bepalen, ondermeer op vlak van :

1° de organisatie van de onderneming of van de instelling;

2° de inrichting van de arbeidsplaatsen;

3° de herziening van de procedures indien is gebleken dat deze niet geschikt of niet toepasbaar blijken te zijn;

4° de informatie en de opleiding van de werknemers.

Art. 5. § 1. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van de artikelen 17 tot 21 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, neemt de werkgever de nodige maatregelen opdat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité over alle nuttige informatie beschikken betreffende :

1° de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikelen 3 en 4 en de toepasselijke preventiemaatregelen;

2° de procedures die van toepassing zijn wanneer een werknemer het slachtoffer meent te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° het recht voor de werknemer om een verklaring te doen acteren wanneer hij meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die extern zijn aan de onderneming;

4° de diensten of instellingen waarop een beroep wordt gedaan in toepassing van artikel 32quinquies van de wet;

5° de maatregelen die werden genomen ingevolge een met redenen omklede klacht;

6° de verplichting om zich te onthouden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Bovendien heeft elke werknemer die een beroep doet op de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur het recht te weten welk gevolg er werd gegeven aan de door hem aanhangig gemaakte zaak.

§ 2. Bovendien zorgt de werkgever er voor dat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité de nodige opleiding ontvangen, opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en verplichtingen waarover zij informatie ontvangen in toepassing van § 1, 1°, 2°, 3° en 6°

adequaat kunnen toepassen.

Afdeling III. - Specifieke verplichtingen van de werkgevers van de ondernemingen en instellingen die in contact met het publiek werken

Art. 6. § 1. In de ondernemingen en instellingen waarin de werknemers in contact komen met het publiek, is de werkgever ertoe gehouden systematisch de verklaring te noteren van de werknemers die menen het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, die extern zijn aan de onderneming of instelling.

Deze verklaring wordt opgenomen in een register over feiten van geweld op het werk.

Alleen de werkgever, de preventieadviseur, de vertrouwenspersoon en de met het toezicht belaste ambtenaar hebben toegang tot dit register.

De werkgever waakt erover dat de in het eerste lid bedoelde verklaringen meegedeeld worden aan de bevoegde preventieadviseur.

Het register over feiten van geweld wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

§ 2. De werkgever bewaart de verklaring inzake de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk gedurende vijf jaren, te rekenen vanaf de dag dat het slachtoffer deze verklaring heeft afgelegd.

Wanneer de werkgever zijn activiteiten stopzet, bezorgt hij de verklaringen inzake de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk aan de administratie van de arbeidshygiëne en - geneeskunde binnen een termijn van drie maanden vanaf de stopzetting van zijn activiteiten.

Afdeling IV. - Specifieke verplichtingen van de preventieadviseur arbeidsgeneesheer

Art. 7. De preventieadviseur arbeidsgeneesheer die bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoestand van de werknemers vaststelt dat de gezondheidstoestand van een werknemer aangetast is ingevolge geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk :

1° informeert de slachtoffers over de mogelijkheid zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of de vertrouwenspersoon;

2° kan de bevoegde preventieadviseur zelf informeren, indien hij oordeelt dat het slachtoffer niet in staat is zich zelf tot deze adviseur te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van dit slachtoffer.

Afdeling V. - Taken van de bevoegde preventieadviseur en van de vertrouwenspersoon

Art. 8. § 1. De bevoegde preventieadviseur en, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon staan de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij, voor de toepassing van de maatregelen bedoeld bij de wet en dit besluit.

De bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon plegen regelmatig overleg.

§ 2. De vertrouwenspersoon die de bevoegde preventieadviseur bijstaat is inzonderheid belast met de volgende taken :

1° hij neemt deel aan de uitwerking van de te volgen procedures in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° hij geeft raad, en biedt opvang, hulp en de vereiste bijstand aan de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° hij bezorgt de met redenen omklede klachten bedoeld in 3° aan de bevoegde preventieadviseur.

§ 3. Naast de taken bedoeld in § 2, 1° tot 3° is de bevoegde preventieadviseur belast met de volgende taken :

1° hij werkt mee aan de risicoanalyse bedoeld in de artikelen 3 en 4;

2° hij onderzoekt de met redenen omklede klachten en stelt aan de werkgever maatregelen voor om een einde te maken aan het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° hij onderneemt de nuttige stappen, bedoeld in artikel 14 zodat er een einde kan worden gesteld aan het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° hij brengt advies uit over de diensten of instellingen waarop de werkgever beroep kan doen in toepassing van artikel 32quinquies van de wet;

5° hij stelt een individueel klachtendossier samen betreffende de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en houdt het bij;

6° hij stelt regelmatig een verslag op over de met redenen omklede klachten die betrekking hebben op de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan. Dit verslag bevat enkel collectieve en anonieme gegevens.

Het verslag bedoeld in het eerste lid, 6° is bestemd voor de werkgever en wordt bijgehouden door de interne dienst. Het wordt ter informatie aan het Comité voorgelegd en ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Art. 9. Het individueel klachtendossier omvat :

1° de documenten die de verklaringen van het slachtoffer en de getuigen weergeven en, in voorkomend geval, het resultaat van de bemiddelingspoging;

2° de documenten die de verklaringen van de dader of de daders van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk weergeven;

3° de voorstellen aan de werkgever betreffende de toe te passen passende maatregelen;

4° in voorkomend geval, de vraag tot tussenkomst van de medische arbeidsinspectie;

5° het document dat de met redenen omklede klacht omvat;

6° het document waarbij de met redenen omklede klacht werd meegedeeld aan de werkgever;

7° specifieke gegevens van persoonlijke aard die door de bevoegde preventieadviseur werden vastgesteld naar aanleiding van de verklaringen en die uitsluitend aan hem zijn voorbehouden.

Het individueel klachtendossier wordt bewaard door de bevoegde preventieadviseur en onder zijn uitsluitende verantwoordelijkheid.

De preventieadviseur kan de bewaring van het dossier toevertrouwen aan de vertrouwenspersoon die hem bijstaat en deze persoon kan er toegang toe hebben, indien hij niet instaat voor de bewaring. In die gevallen, mag de vertrouwenspersoon de gegevens waarvan hij kennis heeft niet bekend maken.

Het individueel klachtendossier dat de gegevens bedoeld in het eerste lid, 1° tot 6° bevat, wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar en de voormelde gegevens dienen hem te worden voorgelegd telkens wanneer de preventieadviseur zich tot deze ambtenaar wendt met toepassing van artikel 32septies van de wet.

Afdeling VI. - Interne procedure

Art. 10. Wanneer een vertrouwenspersoon is aangeduid, wendt de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot deze persoon, behalve indien hij verkiest zich rechtstreeks te richten tot de bevoegde preventieadviseur.

De vertrouwenspersoon hoort het slachtoffer en bemiddelt op zijn verzoek met de dader van het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien de bemiddeling tot geen resultaat leidt of onmogelijk blijkt, neemt de vertrouwenspersoon, op uitdrukkelijk verzoek van het slachtoffer, de met redenen omklede klacht in ontvangst, die hij onmiddellijk doorzendt aan de bevoegde preventieadviseur.

Art. 11. Wanneer geen vertrouwenspersoon is aangeduid wendt de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot de bevoegde preventieadviseur.

Art. 12. De bevoegde preventieadviseur hoort het slachtoffer en bemiddelt op zijn verzoek met de dader van het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien de bemiddeling tot geen resultaat leidt of onmogelijk blijkt neemt de bevoegde preventieadviseur op uitdrukkelijk verzoek van het slachtoffer de met redenen omklede klacht in ontvangst.

Art. 13. De met redenen omklede klacht wordt opgenomen in een document dat wordt gedateerd en waarin de verklaringen van het slachtoffer en de getuigen worden opgenomen en in voorkomend geval het resultaat van de bemiddeling.

Het slachtoffer en de getuige ontvangen een afschrift van hun verklaring.

Art. 14. Van zodra een met redenen omklede klacht is ingediend brengt de bevoegde preventieadviseur de werkgever hiervan op de hoogte door hem een afschrift van het in artikel 13 bedoelde document te bezorgen en nodigt hij de werkgever uit om passende maatregelen te nemen.

De bevoegde preventieadviseur onderzoekt volledig onpartijdig de met redenen omklede klacht en doet aan de werkgever een voorstel betreffende de toe te passen passende maatregelen.

De werkgever treft de passende maatregelen om een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In voorkomend geval, past de bevoegde preventieadviseur de maatregelen bedoeld in artikel 32septies van de wet toe.

Art. 15. Overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 32nonies en 32decies van de wet doen de bepalingen van de artikelen 10 tot 14 geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zich rechtstreeks te richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar of om een gerechtelijke procedure in te stellen.

Afdeling VII. - Voorwaarden om de functie van bevoegde preventieadviseur of vertrouwenspersoon te vervullen

Art. 16. De preventieadviseurs van de interne en de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die belast zijn met de opdrachten en taken vastgesteld krachtens hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, moeten beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 22, eerste lid, 5°, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

In afwijking van het eerste lid, mogen de preventieadviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 22, § 1, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk eveneens belast worden met de in het eerste lid bedoelde opdrachten en taken, voorzover voldaan wordt aan de volgende voorwaarden :

1° er is in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk geen preventieadviseur aanwezig die

voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 22, eerste lid, 5°, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;

2° deze preventieadviseur wordt hoofdzakelijk belast met de opdrachten en taken vastgesteld krachtens hoofdstuk Vbis van de voornoemde wet van 4 augustus 1996 en met andere opdrachten en taken inzake psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk bedoeld in artikel 4, § 1, eerste lid, 3°, van de voornoemde wet;

3° deze preventieadviseur levert het bewijs dat hij over ten minste drie jaar ervaring beschikt op het vlak van de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk.

Art. 17. Kan bovendien als bevoegde preventieadviseur in de interne dienst worden aangewezen, de vertrouwenspersoon die door de werkgever werd aangeduid krachtens de wetgeving betreffende ongewenst seksueel gedrag op het werk, die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit bewijst dat hij werkelijk en zonder onderbreking de functie al minstens drie jaren uitoefent en die verklaart de vorming te volgen die voorzien is in artikel 22, eerste lid, 5°, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Het feit dat de vertrouwenspersoon geen houder is van een academische titel, vormt geen beletsel voor deze aanduiding.

De werkgever brengt het bewijs bedoeld in het eerste lid ter kennis van de met het toezicht belaste ambtenaar, zodra het Comité zijn akkoord heeft gegeven.

Art. 18. De personen die in toepassing van andere wetgevingen in verband met ongewenst seksueel gedrag op het werk werden aangeduid door de werkgever om hulp te verlenen aan de slachtoffers van dergelijke daden kunnen eveneens de functie van vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies van de wet vervullen, voor zover zij hiertoe worden aangeduid door de werkgever overeenkomstig de bepalingen van dat artikel.

Afdeling VIII. - Overgangsbepalingen

Art. 19. De bevoegde preventieadviseurs dienen aangeduid te worden uiterlijk binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van dit besluit.

Totdat deze aanduiding is gebeurd worden de opdrachten en taken bedoeld bij dit besluit uitgeoefend door één van de volgende personen :

1° ofwel de preventieadviseur van de interne dienst wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;

2° ofwel de vertrouwenspersoon aangeduid in toepassing van de wetgeving inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° ofwel een preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Afdeling IX. - Wijzigingsbepalingen

Art. 20. Artikel 4, eerste lid, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt aangevuld als volgt :

« 8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

Art. 21. Artikel 9, derde lid, van hetzelfde besluit wordt aangevuld als volgt :

« 13° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

Art. 22. Artikel 14, tweede lid, 4° van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« 4° de ongevallen, incidenten en feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan. »

Art. 23. In artikel 22, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden « of instelling » vervangen door de woorden « of instelling evenals aan de gevallen van geweld van externe oorsprong ».

Art. 24. Artikel 13ter van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 februari 2002, wordt aangevuld als volgt :

« 3° de opdrachten en taken in verband met de preventie en bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die aan de preventieadviseur zijn toegewezen in toepassing van hoofdstuk Vbis van de wet ».

Art. 25. In artikel 21 en artikel 22, eerste lid, 5°, van hetzelfde besluit worden de woorden « waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk » ingevoegd na de woorden « de psycho-sociale aspecten van de arbeid ».

Art. 26. In artikel 2, 4° van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk worden de woorden « artikel 14, derde lid, 3° tot 5° » vervangen door de woorden « artikel 14, derde lid, 3° en 4° ».

Art. 27. In artikel 14 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het derde lid, 5°, worden de woorden « waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk » ingevoegd na de woorden « de psychosociale aspecten van de arbeid »;

2° in het zevende lid worden de woorden « het tweede lid, 3° tot 5° » vervangen door de woorden « het tweede lid, 3° en 4° » en worden de woorden « artikel 22, 3° tot 5° » vervangen door de woorden « artikel 22, 3° en 4° ».

Afdeling X. - Slotbepalingen

Art. 28. De sociale inspecteurs van de Medische Arbeidsinspectie van de Administratie van de Arbeidshygiëne en -geneeskunde zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van de wet en dit besluit.

Art. 29. De bepalingen van artikel 1 tot 19 vormen titel VIII, hoofdstuk VI, van de codex over het welzijn op het werk met de volgende opschriften :

1° « Titel VIII. - Bijzondere werknemerscategorieën en werksituaties. »

2° « Hoofdstuk VI. - Bijzondere maatregelen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

Art. 30. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2002.

Art. 31. Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 11 juli 2002.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werkgelegenheid,

Mevr. L. ONKELINX

Nota

Wet van 4 augustus 1996, Belgisch Staatsblad van 18 september 1996.

Wet van 11 juni 2002, Belgisch Staatsblad van 22 juni 2002.

Koninklijke besluiten van 27 maart 1998, Belgisch Staatsblad van 31 maart 1998.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

10 JANUARI 2007. - Wet tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. - Algemene bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II. - Wijziging van de wet van 4 augustus 1996

betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 2. In artikel 4, § 1, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gewijzigd bij de wetten van 7 april 1999 en 11 juni 2002 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt :

« 3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; »

b) de bepaling onder 8° wordt opgeheven.

Art. 3. Artikel 32bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Art. 32bis. De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van dit hoofdstuk op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd. »

Art. 4. In artikel 32ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de bepaling onder 1° wordt vervangen als volgt :

« 1° geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk »;

b) de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt :

« 2° pesterijen op het werk : meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk 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 uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming »;

c) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt :

« 3° ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamenlijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. »;

d) het artikel wordt aangevuld met het volgende lid :

« Voor zover de pesterijen verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van :

1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

3° de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij de richtlijn 2002/73 van 23 september 2002 ».

Art. 5. Artikel 32quater, § 1, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Article 32quater. § 1. De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.

Hij stelt deze preventie maatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste :

1° materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;

2° de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op :

a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld,

pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;

d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.

3° de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

4° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

5° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

6° de voorlichting van het comité.

De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.

Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.

Art. 6. Artikel 32quinquies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Artikel 32quinquies. De werkgever waakt er over dat de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.

De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever.

Art. 7. Artikel 32sexies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Art. 32sexies. § 1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de

werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

§ 2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Hij verwijderd hen uit hun functie na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet de vertrouwenspersoon behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht. »

Art. 8. In artikel 32septies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de woorden « in overleg met het slachtoffer » vervangen door de woorden « na akkoord van de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend ».

Art. 9. Artikel 32octies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 wordt vervangen als volgt : « Art. 32octies. In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen :

1° de coördinaten van de preventieadviseur en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

2° de procedures bedoeld in artikel 32quater, § 1, derde lid, 2°; »

Art. 10. In het opschrift van afdeling 3 van hoofdstuk Vbis van dezelfde wet, worden de woorden « van de werknemers » vervangen door de woorden « van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden ».

Art. 11. Artikel 32nonies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Art. 32nonies. De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon en kan bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft ».

Art. 12. In artikel 32duodicies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt aangevuld als volgt :

« 5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2°, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;

6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht ».

2° het tweede lid wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen ».

3° In het derde lid, wordt het woord « 4° » weggelaten.

4° in het derde lid, worden de woorden « het slachtoffer » vervangen door de woorden « de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ».

Art. 13. In artikel 32tredecies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) § 1 wordt vervangen als volgt :

« § 1. De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding van de volgende werknemers niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen :

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de met redenen omklede klacht, ter kennis brengt van de preventieadviseur of doordat hij optreedt als getuige in rechte. »

b) in § 2 worden de woorden « de in § 1 bedoelde redenen » vervangen door de woorden « de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging ».

c) § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer :

1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;

2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen. »

d) § 5 wordt opgeheven;

e) § 6 wordt vervangen als volgt :

« § 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat deze klacht werd ingediend of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht werd ingediend. »

f) § 7 wordt opgeheven.

Art. 14. In hoofdstuk Vbis van dezelfde wet wordt een afdeling 4 ingevoegd, luidende :

« Afdeling 4. - Informatie en toegang tot documenten

Artikel 32quaterdecies. De klager ontvangt een kopie van de met redenen omklede klacht.

In het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.

Artikel 32quinquiesdecies. De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting :

1° delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen aan een verzoening, de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze verzoening;

2° is de preventieadviseur, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, er toe

gehouden aan de aangeklaagde de feiten mee te delen die hem worden ten laste gelegd:

3° overhandigt de preventieadviseur aan de werkgever een geschreven advies over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van de met redenen omklede klacht waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning;

4° bezorgt de preventieadviseur aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte werd gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend evenals van de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies ;

5° houdt de preventieadviseur het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Artikel 32sexiesdecies. Wanneer de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen of wanneer de werknemer overweegt een rechtsvordering in te stellen, bezorgt de werkgever aan deze werknemer enkel een afschrift van de volgende elementen van het advies van de preventieadviseur :

a) de samenvatting van de feiten;

b) de vaststelling of volgens de preventieadviseur de feiten al dan niet beschouwd kunnen worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de verantwoording van deze vaststelling;

c) het resultaat van de verzoeningspoging;

d) de analyse van alle oorzaken van de feiten;

e) de maatregelen die moeten getroffen worden om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten of de aanbevelingen aan de werkgever om passende individuele maatregelen te treffen in het kader van de voorkoming van psychosociale belasting.

Artikel 32septiesdecies. De betrokken persoon heeft, in afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten :

1° de notities die de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinqüesdecies, tweede lid, 1°

2° de met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, eerste lid en artikel 32quinqüesdecies, tweede lid, 2°;

3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van de met redenen omklede klacht, werden gehoord door de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, tweede lid;

4° het verslag van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32sexiesdecies ;

5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden. »

Art. 15. In hoofdstuk Vbis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt een artikel 32octiesdecies ingevoegd, luidende :

« Art. 32octiesdecies. De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven die werden vastgesteld naar aanleiding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk. »

HOOFDSTUK III. - Wijziging van andere wetten
Afdeling I. - Wijziging van de wet van 8 april 1965

tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 16. Artikel 14, 2°, s) van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, toegevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« s) de elementen bedoeld in artikel 32octies, 1° en 2° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. »

Afdeling II. - Wijziging van de wet van 16 november 1972
betreffende de arbeidsinspectie

Art. 17. Artikel 3, § 1, tweede lid van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989 en 25 februari 2003 wordt aangevuld als volgt :

« 10° bevelen maatregelen te treffen, organisatorische maatregelen inbegrepen, wanneer zij vaststellen dat

de werkgever geen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk heeft opgericht of geen beroep doet op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk terwijl hij hiertoe verplicht was en deze nalatigheid de veiligheid of de gezondheid van de werknemers in het gedrang brengt.

Zij kunnen, vooraleer de in het tweede lid, 10° bedoelde maatregelen te bevelen, aan de werkgever de verplichting opleggen een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten of een beroep te doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, binnen de termijn die zij bepalen. »

Afdeling III. - Wijziging van de wet van 11 juni 2002

betreffende de bescherming tegen geweld,

pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 18. Artikel 8 van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgeheven.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 10 januari 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,

P. VANVELTHOVEN

Met 's Lands zegel gezegeld :

De Minister van Justitie,

Mevr. L. ONKELINX

Nota

(1) Zitting 2005-2006 :

Stukken van de Kamer van volksvertegenwoordigers. - Wetsontwerp, 51-2686, nr. 1.

Zitting 2006-2007 :

Amendementen, 51-2686, nrs. 2 en 3. - Verslag, 51-2686, nr. 4. - Tekst aangenomen door de commissie, 51-2686, nr. 5. - Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat, 51-2686, nr. 6.

Integraal Verslag : 30 november 2006.

Zitting 2006-2007 :

Stukken van de Senaat. - Ontwerp niet geëvoceerd door de Senaat, 3-1958, nr. 1

Ongewenst gedrag op het werk

vertrouwenspersonen		
Petra De Rijck	Den Bell	03 338 22 89
Mieke De Wispeleir	districtshuis Deurne	03 338 45 29
Wim Jansen	Den Bell	03 338 46 37
Rina Hesius	Den Bell	03 338 23 20
Carine Reynders	Den Bell	03 338 45 93
Stefanie Sjouken	Stadswinkel Grote Markt 11	03 338 84 00
preventieadviseur		
Dirk De Voegt	GDP Luitenant Lippenslaan 59 Borgerhout	03 270 88 25
Sociale dienst sodipa vzw		
Chris Claessens	Den Bell	03 338 47 16
Veerle Buysse	Den Bell	03 338 47 18
Bureau voor integriteit		
Sophie De Wintere	Sint-Jacobsmarkt 5-7 Antwerpen	03 338 68 23

SAMENSTELLING BASISOVERLEGCOMITE (BOC) SAMEN LEVEN (SL)

NAAM	FUNCTIE BOC	FUNCTIE	SIGEL	MAILADRES
Tom Meeuws	voorzitter	bedrijfsdirecteur SL	SL	Tom.meeuws@stad.antwerpen.be
Ine Derden	afgevaardigde bestuur	Afdelingschef SL	SL/SD	Ine.derden@stad.antwerpen.be
Kathy Malfliet	werkgeversafvaardiging	wnd. Algemeen coördinator vzw ciso	vzwCISO	kathy.malfliet@stad.antwerpen.be
Jean Pierre De Cock	werknemersafv. ACV-od	Stadstoezicht/buurttoezicht-handhaving	SL/ST/BT-H	Jeanpierre.decock@stad.antwerpen.be
Luc Luyts	werknemersafv. ACV-od	Bestuurlijke handhaving/ pandkwaliteit	SL/BH/PK	Luc.luyts@stad.antwerpen.be
Katrien Segers	werknemersafv. ACV-od	Woonomgeving/opsinjoren	SL/WO/OPS	Katrien.segers@stad.antwerpen.be
Erik Vanderheyden	werknemersafv. ACV-od plaatserv.	Sociale interventie/ woonwagenterreinen	SL/SI/WWT	Erik.verheyden@stad.antwerpen.be
Jozef Cuyvers	werknemersafv. ACV-od plaatserv.	Woonomgeving/ buurtregie	SL/WO/BR_BIN	Jef.cuyvers@stad.antwerpen.be
Mark Wouters	werknemersafv. ACV-od plaatserv.	Stadstoezicht/pandtoezicht	SL/ST/PT-Plan	Mark.wouters2@stad.antwerpen.be
Wim Kerremans	werknemersafv. ACOD	Stadstoezicht/milieuwacht	SL/ST/MW	Wim.kerremans@stad.antwerpen.be
Ignace Bruggeman	werknemersafv. ACOD	Woonomgeving/ buurtregie	SL/WO/BR_DEN	Ignace.bruggeman@stad.antwerpen.be
Mohammed Guerti	Werknemersafv. ACOD	Stadstoezicht/buurttoezicht-noord	SL/ST/BT_N	-
Danny Vanlandeghem	werknemersafv. ACOD – plaatserv.	Woonomgeving/dierenoverlastbeheer	SL/WO/DOB	Danny.vanlandeghem@stad.antwerpen.be
Lieve Tilkin	werknemersafv. ACOD – plaatserv.	Stadstoezicht/pandtoezicht	SL/ST/PT-Plan	Lieve.tilkin@stad.antwerpen.be
Mahmut Akbas	werknemersafv. ACOD – plaatserv.	Stadstoezicht/buurttoezicht-noord	SL/ST/BT_N	-
Wim Lauwereys	afgev. Gemeensch.preventiedienst	preventieadviseur GPD	GPD/AV	Wim.lauwereys@stad.antwerpen.be
Erika De Smedt	afgev. Gemeensch.preventiedienst	Bedrijfsarts GPD	GPD/MT	Erika.desmedt@ocmw.antwerpen.be
Skender Baleci	vakbondssecretaris	ACV-od		
Gerard Van der Elst	vakbondssecretaris	ACOD		

laatste aanpassing: november 2011

werkplaats	EHBO nijverheidswerker	brevet	telefoon	locatie verbandkist
Ciso service center	Dora Van Neck	ja	03 338 36 13	Keuken bordeaux vlek, zone 0340
Francis Wellesplein 1, 2018 Antwerpen				
Samen Leven	Ann-Marie Olausson	ja	03 338 36 47	Keuken bordeaux vlek, zone 0340
Francis Wellesplein 1, 2018 Antwerpen				
Atlas				
Inburgering	An Ribbens	ja	03 338 70 11	
Carnotstraat 110, 2060 Antwerpen	Naima M'Rabet Fahsi	Ja	03 338 70 01	voorbouw, kelderverdieping: EHBO lokaal
	Abdelhak Ouguerd	ja	03 338 70 73	achterbouw, 1st V, naast toegangsdeur bureau stafdienst
	Staf Van Rompaey	ja	03 338 71 04	
HVN	Aysel Can	ja	03 338 70 63	
	Annelies Verroken	ja	03 338 71 46	
Inburgering CPL	Samira Balghata	ja	03 270 03 80	4de V, lokaal secretariaat inburgering cpl
Prins Leopoldstraat 51, 2140 Borgerhout				
Inburgering Zuidrand	Naziha Sadek	ja	03 292 61 65	In de keuken
Sint-Bernardsesteenweg 313, 2660 Hoboken	Souad El Hilla	ja	03 292 61 56	
Wijkkantoor Borgerhout				aanwezig op gelijkvloers
Groeningerplein 1, 2140 Borgerhout				2de V, in open kast
woonwijzer Centrum	Andrée Coppens	ja	03 236 60 77	gelijkvloers, in lokaal materiaal uitleendienst
Langstraat 102, 2140 Borgerhout				
woonwijzer Deurne	Martine Schollaert	ja	03 324 70 58	gelijkvloers, achteraan in ruimte, achter wand bij toestellen
Stenenbrug 75, 2140 Borgerhout	Marie Dirckx	ja		
woonwijzer Noord	Els Anthonissen	ja	03 236 21 25	in de keuken
Lange Beeldekensstraat 217-219, 2060 Antwerpen	Dave Corten	ja		
	Emine Smajli	ja		
woonwijzer Zuid	Ilse Janssens	ja	03 257 30 95	in de keuken
Abdijstraat 253, 2020 Antwerpen	Viv Vandeleur	ja		

woonwijzer Binnenstad	Koert Logghe	ja	03 225 09 85	in de keuken
Sint-Jacobsmarkt 42, 2000 Antwerpen				
Het Oude Badhuis	Jan Nauwelaers	ja	03 292 60 11	Onder kassa in cafetaria
Stuivenbergplein 38, 2060 Antwerpen	Noël Van Lierde	ja	03 272 31 40	
Het Stadsmagazijn	Stefaan Vinckevleugel	ja	03 292 63 80	Annex keuken keistraat nr 5
Keistraat 5-7, 2000 Antwerpen				
MerksemDok	Helene Rigby	ja	03 292 95 80	Opslagruimte achter bar
E.Lemineurstraat 72-74, 2170 Merksem				
Top Hat	Eric Ankersmid	ja	03 250 11 00	EHBO-ruimte met voorzieningen
Dwarslaan 9, 2050 Antwerpen				
Woonwagenterreinen	Annuska Bento	ja	0476 40 62 17	Lokaal toezichter doortrekterrein

CAO nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

Hoofdstuk 1 - Voorwerp en toepassingsgebied

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft ten doel het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, dat is neergelegd in artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, te verwezenlijken.

De gelijkheid van beloning houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft.

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 2 - 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 wanneer daarvan gebruik wordt gemaakt.

In geen geval mogen de systemen van functiewaardering tot discriminatie leiden, noch door de keuze van de criteria, noch door de weging van die criteria, noch door het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

Artikel 4

Onder loon wordt verstaan:

1. het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft en 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.

Worden voor de toepassing van onderhavige overeenkomst eveneens in aanmerking genomen:

- a. de vergoedingen die krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en ter aanvulling van het wettelijk vakantiegeld door de werkgever als vakantiegeld worden uitbetaald
- b. de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke sociale zekerheidsregelingen.

Met betrekking tot de toepassingsdatum van lid 2, b. van dit artikel, hebben de partijen besloten wat volgt:

- als algemene regel zal deze bepaling van kracht worden zodra een nieuwe door de Raad van de Europese Gemeenschappen vastgestelde richtlijn het probleem van de aanvullende niet-wettelijke voordelen inzake sociale zekerheid zal hebben geregeld;

- met betrekking evenwel tot de aanvullende niet-wettelijke voordelen inzake sociale zekerheid die gebonden zijn aan wettelijke uitkeringen waarvoor thans een verschil in regeling voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers bestaat, zal deze bepaling slechts van kracht worden wanneer maatregelen in het wettelijk valk genomen zijn.

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.

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.

Artikel 7

Paragraaf 1

De werkgever die een werknemer tewerkstelt, die hetzij op ondernemingsniveau, overeenkomstig de op afspraak berustende procedures die in de onderneming van kracht zijn, het zij 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 wijzigingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan de 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 vorige 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 gewijde gaan van het vonnis.

Paragraaf 2

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van par. 1, lid 1 van dit artikel, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten hem opnieuw in de onderneming op te nemen of hem te herplaatsen in de arbeidspost onder de voorwaarden vastgesteld in de arbeidsovereenkomst.

Het verzoek moet worden gedaan binnen de dertig dagen die volgen op de datum van de betekening van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet binnen de dertig dagen volgend op de betekening zich over de aanvraag uitspreken.

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

Paragraaf 3

Wanneer de werknemer ingevolge het in par. 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 par. 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 brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval zal de werknemer de omvang van de geleden schade moeten bewijzen.

Paragraaf 4

De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in par. 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 par. 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 par. 1, lid 1.

Hoofdstuk 3 - Bekendmaking

Artikel 8

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

Hoofdstuk 4 - Slotbepalingen

Artikel 9

Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd; zij wordt van kracht op de datum van ondertekening ervan, met uitzondering van de bepalingen van artikel 4, lid 3. 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 amendementvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenissen aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale arbeidsraad te bespreken.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

28 SEPTEMBER 2008. - Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25ter van 9 juli 2008 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de <gelijke> <beloning> voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 18 en 28;

Gelet op het internationaal arbeidsverdrag nr. 100 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde;

Gelet op het Europees sociaal handvest van 3 mei 1996, inzonderheid op artikel 4.3;

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 141, §§ 1 en 2;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25bis van 19 december 2001, overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad en respectievelijk algemeen verbindend verklaard door de koninklijke besluiten van 9 december 1975 en van 4 februari 2002;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage opgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25ter van 9 juli 2008 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2. De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 28 september 2008.

ALBERT

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister en Minister van Werk en Gelijke Kansen,

Mevr. J. MILQUET

Nota

(1) Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad :

Wet van 5 december 1968, Belgisch Staatsblad van 15 januari 1969.

Wet van 10 mei 2007, Belgisch Staatsblad van 30 mei 2007.

Koninklijk besluit van 9 december 1975, Belgisch Staatsblad van 25 december 1975.

Koninklijk besluit van 4 februari 2002, Belgisch Staatsblad van 12 maart 2002.

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25ter van 9 juli 2008, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

Geregistreerd op 17 juli 2008 onder het nr. 88854/CO/300

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, 1951, artikel 4.3 van het Europees sociaal handvest (herzien) van 3 mei 1996 en artikel 141, §§ 1 en 2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap;

Gelet op Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

Gelet op Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002;

Gelet op Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;

Gelet op Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996;

Gelet op Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht;

Gelet op Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), die met ingang van 15 augustus 2009 de Richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG en 97/80/EG intrekt en vervangt;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

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

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25bis van 19 december 2001;

Overwegende dat zowel op internationaal vlak - en meer bepaald op Europees vlak - als op nationaal vlak het wetgevende kader sterk is geëvolueerd sedert de goedkeuring van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975;

Gelet op ankerpunt 4 - Diversiteit en non-discriminatie van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008, waarin de sociale partners op centraal niveau zijn overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te actualiseren;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

Op 9 juli 2008 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Artikel 1. In artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975

betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° De eerste alinea wordt als volgt gewijzigd :

« 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.

2° In de Nederlandse tekst wordt de tweede alinea als volgt gewijzigd :

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

Art. 2. Artikel 3 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

« 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. »

Art. 3. Artikel 4 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

« 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, blzn. 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 : (Y) 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."

Art. 4. Artikel 9, eerste alinea van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

« Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd; zij wordt van kracht op de datum van de ondertekening ervan. »

Art. 5. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze heeft dezelfde geldigheidsduur en kan volgens dezelfde termijnen en nadere regels worden opgezegd als de collectieve arbeidsovereenkomst die ze wijzigt.

Gedaan te Brussel, op 9 juli 2008.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 28 september 2008.

De Vice-Eerste Minister en Minister van Werk en Gelijke Kansen,

Mevr. J. MILQUET

Adressen van de inspectiediensten

Toezicht op de sociale wetten

Theaterbuilding
Italiëlei 124 bus 56
2000 Antwerpen
Tel 03 213 78 10

Sociale Inspectie Antwerpen

Theaterbuilding
Italiëlei 124 bus 63
15°verdieping
2000 Antwerpen
Tel 03 206 99 00
Fax 03 226 90 47

Toezicht op het welzijn op het werk (gecombineerde dienst van voormalige medische en technische inspectie)

Italiëlei 124 bus 77
2000 Antwerpen
Tel 03 232 79 05
Fax 03 226 02 53

De kruispuntbank

In toepassing van artikel 27 van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting van een kruispuntbank van de sociale zekerheid wordt aan het personeel ter kennis gebracht dat de tekst van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten kan geraadpleegd worden bij de personeelsadministratie vzw CISO, Van Immerseelstraat 11-23 (zesde verdieping) te 2018 Antwerpen

TOEPASSING RECHTSPOSITIEREGELING STAD ANTWERPEN VOOR VZW CISO

Als dochter van stad Antwerpen gebruikt vzw CISO al geruime tijd het stedelijke personeelsbeleid als leidraad. Zo werd het ook opgenomen in de beleidsovereenkomst, afgesloten tussen stad en vzw.

“Behoudens de specifieke decretale, wettelijke of CAO-bepalingen zal vzw CISO het personeelsbeleid van de stad Antwerpen als leidraad nemen.

Vzw CISO verbindt er zich toe om bij selectie, bevordering en honorering criteria te hanteren die de meeste garantie bieden op objectiviteit.”

Deze lijn principieel aanhouden is vanuit de invalshoek ‘het grote werkgeheel stad Antwerpen’ belangrijk. Maar ook vanuit de dagelijkse praktische werking is dit een aanzienlijk aandachtspunt. Zowel leidinggevend, medewerkers en organisatie hebben baat bij een duidelijke lijn in het personeelsbeleid. Vooral voor diensten waar medewerkers van stad en dochter naast elkaar aan eenzelfde opdracht en doel werken, is dit voortdurend te bewaken.

Met ingang van 1 januari 2009 wordt voor de stedelijke personeelsleden de nieuwe rechtspositieregeling van kracht. Hiermee worden de rechten en plichten van stedelijke personeelsleden vernieuwd, deels op aansturen van de Vlaamse overheid. De nieuwigheden voor stedelijke medewerkers worden ook binnen vzw CISO vertaald.

Dit is een evenwichtsoefening. Stad Antwerpen is een lokaal bestuur met specifieke regelgeving en vzw CISO heeft als private werkgever ook verplichtingen. Dit betekent dat vzw CISO af en toe nog lichtjes zal afwijken van de stedelijke regeling, omdat we dit wettelijk niet anders kunnen.

AANWERVING

De aanwervingsvoorwaarden worden ruim opgesteld om een groot aantal potentiële kandidaten te kunnen betrekken bij de selecties. We vertrekken van competenties – wat moeten onze medewerkers kennen, kunnen en kunnen leren?

Bij aanwerving van nieuwe medewerkers wordt zoveel mogelijk een niveaudiploma gevraagd, tenzij een afgelijnde diplomavooraarde wettelijk verplicht is. Stad Antwerpen zal dit vanaf januari 2009 ook zo hanteren. Vzw CISO past dit principe al langer toe.

De diplomaomschrijving blijft de basis om

- een functie een plek te geven in de organisatiestructuur
- de zwaarte van een functie en de hieraan gekoppelde selectie te bepalen

Het bezit van een diploma is vervangbaar door een gelijkwaardige ervaring die werd opgebouwd. Selectieprocedure blijft in dit geval wel afgestemd op de initiële diplomaomschrijving.

Relevante vorige werkervaring – privé of openbaar – kan meetellen voor het bepalen van het maandloon.

BEVORDERING

Interne selecties worden waar mogelijk ingebouwd voor de invulling van vacatures om op die manier doorgroei- of bevorderingmogelijkheden binnen vzw CISO te verhogen.

De diplomaomschrijving blijft de basis om

- een functie een plek te geven in de organisatiestructuur
- de zwaarte van een functie en de hieraan gekoppelde selectie te bepalen

Het bezit van een diploma is vervangbaar door een gelijkwaardige ervaring die werd opgebouwd.

WAARDERING

Vzw CISO past sinds de invoering ervan, het stedelijke waarderingssysteem toe. De wijzigingen volgend uit de RPR worden ook voor CISO personeel toegepast.

Algemene lijnen waardering voor vzw CISO vanaf 2009:

- Waardering tijdens de proefperiode: minimaal 1 tussentijdse evaluatie en 1 waardering vóór het einde van de proefperiode
- Jaarlijkse waardering en niet meer 2-jaarlijks
- Waarderingsresultaat = gunstig, onvoldoende of ongunstig
- Kwaliteitsvolle en duidelijke taakafspraken, met koppeling aan procesmodellering
- Opstart van een verbetertermijn is mogelijk bij waardering "onvoldoende", maar niet altijd een absolute voorwaarde om de werkrelatie te beëindigen. Ongewijzigd tegenover nu.

VORMING

Aandacht voor vorming blijft behouden. Vorming en opleiding tijdens tewerkstelling bij vzw CISO kan onder 2 vormen

- De medewerker volgt opleiding en vorming voor de uitvoering van zijn (nieuwe) functie of met het oog op het doorstromen naar een nieuwe functie binnen de organisatie
- De medewerker maakt gebruik van het systeem "betaald educatief verlof", enkel mogelijk als zowel de opleiding en de opleidingsinstelling hiervoor een attest kunnen afleveren. Dit is een bijkomende mogelijkheid voor medewerkers van vzw CISO om hun kennis/vaardigheden verder te ontwikkelen.

OPDRACHTHOUDERSCHAP EN HOGERE FUNCTIE

Regeling "opdrachthouderschap" kan toegepast worden binnen vzw CISO indien aangewezen of noodzakelijk voor de uitvoering van specifieke opdrachten die een aanzienlijke verzwaring inhouden van de functie mbt taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten.

Regeling "hogere functie" kan toegepast worden binnen vzw CISO als dit aangewezen of noodzakelijk is in afwachting van de invulling van een vacature of bij tijdelijke aanwezigheid van de titularis van een functie.

Toepassing van deze regelingen is enkel mogelijk mits akkoord van de rechtstreekse verantwoordelijke, de directie van het bedrijf waar de CISO medewerker werkt en de personeelsdienst.

AAN EN AFWEZIGHEDEN

Vakantie

De vaststelling van het aantal vakantiedagen verandert vanaf 2009. Vzw CISO volgt de geest van de stedelijke regeling.

We vertrekken van 35 dagen vakantie per jaar per werknemer. Dit aantal valt uiteen in wettelijk verlof (20 dagen zoals nu) en 15 bijkomende dagen. Voor deeltijdse medewerkers worden deze pro rata berekend.

Voor nieuwe medewerkers blijft het wettelijke verlof gebaseerd op een vakantieattest van vorige tewerkstelling.

Naast de 10 wettelijke feestdagen worden ook 2 januari, 11 juli, 26 en 31 december als bijkomende feestdagen vastgelegd voor vzw CISO.

Buiten de 35 dagen vakantie, kan de medewerker 8 extra dagen vakantie opbouwen door extra geleverde prestaties.

Als een werknemer onvoldoende recht op betaald wettelijk verlof heeft opgebouwd, kan hiervoor onbetaald verlof worden aangevraagd tot 20 dagen.

De opname van vakantiedagen verloopt zoals nu naar keuze van het personeelslid met goedkeuring door de verantwoordelijke die rekening houdt met de behoeften van de dienst.

Als uitzondering hierop kunnen 4 dagen per jaar wel worden opgenomen door het personeelslid zonder dat de verantwoordelijke deze kan weigeren.

De vakantiedagen worden opgenomen tegen 31/12 van het lopende jaar. Niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald.

Voor deeltijdsen worden de vakantiedagen pro rata berekend.

Werktijden en glijdende arbeidstijd

De regels rond **glijdende werktijden** werden apart uitgewerkt en zijn zoals steeds te consulteren op www.ciso.be.

Vanaf 1 januari 2009 gelden volgende glijdende werktijden

Glijtijd	07.00- 9.30 uur
Stamtijd	9.30 – 12.00 uur
Glijtijd	12.00- 13.30 uur
Stamtijd	13.30 – 15.00 uur
Glijtijd	15.00- 19.00 uur

De lunchpauze kan worden genomen tijdens de middagglijtijd. De lunchpauze is niet betaald.

Per week werkt een voltijdse werknemer 38 uren of 7 uur en 36 minuten per dag.

Met betrekking tot het **presteren van overuren** zijn de wettelijke regels overwerk van toepassing.

Als omschrijving van overwerk blijft gelden:

- voor uitzonderlijke opdrachten
- die plaatsvinden vóór of na de gewone arbeidsregeling en
- op vraag van of mits akkoord van de verantwoordelijke

Als de bovenstaande voorwaarden allemaal voldaan zijn, ontvangt de medewerker een toeslag wegens overwerk.

De uitgebreide omschrijving van de regeling overuren blijft te consulteren op www.ciso.be.

Flexibele werkregimes

Sommige opdrachten kunnen niet altijd optimaal binnen de 'gewone' werktijden van

'9 tot 5' uitgevoerd worden. Hierbij wordt vooral voor en met bewoners van de stad Antwerpen gewerkt. Om deze bewoners maximaal te kunnen bereiken of te kunnen betrekken bij de activiteiten, wordt er ook geregeld na 17.00 uur gewerkt.

Deze opdrachten zijn vanuit hun aard flexibel en werken met flexibele arbeidsregimes is hiervoor veel beter afgestemd, voor zowel organisatie als voor de werknemer.

Voor de organisatie geeft dit meer flexibiliteit, groter bereik van bewoners en een optimaal afstemmen van te vervullen opdrachten. De werknemer kan tegelijk ook zijn/haar werk- en vrije tijd flexibeler invullen en weet op voorhand wat de werkplanning van de komende weken zal zijn .

Voor beide wordt door het werken met flexibele roosters een overschrijden van de maximumgrenzen van 11 uur per dag ingeperkt.

Voor werken tijdens de nacht of op een zaterdag, zondag of feestdag is een toelage voorzien. Voor nacht- en zaterdagwerk is de toelage 25% en voor zondagwerk 100%.

Adoptie- en pleegverlof

Opname adoptieverlof was al mogelijk volgens de bepalingen van het arbeidsreglement.

Bijkomend wordt ook de mogelijkheid voorzien om pleegverlof op te nemen. Van zodra het koninklijk besluit hiervoor in werking treedt, kan dit binnen vzw CISO toegepast worden.

Ziekte

De regels rond ziekte liggen al geruime tijd vast in het medisch vademecum, een onderdeel van het arbeidsreglement van vzw CISO.

Bij combinatie vakantie – ziekte blijft de eerste schorsingsgrond tellen. Enkel indien er een hospitalisatie is, is er een wijziging en wordt de vakantie geschorst vanaf de eerste dag ziekenhuisopname.

Omstandigheidverlof of klein verlet en dienstvrijstelling

De mogelijkheden van klein verlet kunnen door alle medewerkers geconsulteerd worden op www.ciso.be. Deze lijst wordt aangepast met

- Deelname aan assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank – de nodige tijd

Er wordt dienstvrijstelling verleend bij de verkiezingen als de medewerker

- als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau of een hoofdstembureau optreedt – de dag van de verkiezingen, als de medewerker dan moest werken
- als lid van een hoofdstembureau: de nodige tijd voor het bijwonen van de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus

Bovenstaande redenen van klein verlet en dienstvrijstelling bestonden reeds maar omschrijving wordt zo dezelfde als voor stedelijk personeel

Andere al gekende redenen van dienstvrijstelling

- Vakbondsactiviteiten – dienstvrijstelling volgens het syndicale statuut

Loopbaanvermindering en –onderbreking

Voor vzw CISO is de regeling tijdskrediet en loopbaanvermindering (algemene regeling private sector) van toepassing. De nationale regeling is in het paritaire comité 329.01 beperkt uitgebreid. Een medewerker van vzw CISO die aan de voorwaarden voldoet, kan loopbaanonderbreking of –vermindering aanvragen.

Naast het algemene systeem kan een medewerker ook thematische verloven nemen (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof en eventueel andere wettelijk voorziene verloven).

Voor alle vormen van loopbaanonderbreking- of vermindering:

- de medewerker doet een schriftelijke aanvraag tot opname op de manier zoals voorgeschreven door de RVA
- bij elke aanvraag wordt een advies gevoegd van de rechtstreekse verantwoordelijke
- na de toekenning door de werkgever, zorgt de medewerker ervoor dat hij/zij de verdere formaliteiten voor de RVA in orde maakt. Hiervoor kan de personeelsdienst ondersteunen.

Onbetaald verlof

Een werknemer kan jaarlijks 20 dagen onbetaald verlof aanvragen. Bij elke aanvraag zit ook een advies van de rechtstreekse chef. Aanvraag en advies worden voorgelegd aan het dagelijks bestuur vzw CISO.

SALARISSCHALEN

Vzw CISO gebruikt de stedelijke barema's. Deze salarisschalen worden op niveau van stad Antwerpen aangepast. De aanpassing wordt door vzw CISO ook doorgevoerd.

VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

Vergoeding woon-werkverkeer

Huidige tussenkomsten woon-werkverkeer blijven behouden. Voor de fietsvergoeding blijft de vergoeding per km ongewijzigd. Het plafond per maand en de regel van min. 60% van de gewerkte dagen te moeten fietsen, vervallen echter.

Vergoeding gemaakte kosten voor dienstverplaatsingen

Kosten voor gebruik openbaar vervoer tijdens dienstverplaatsingen worden 100% terugbetaald.

Kosten voor gebruik eigen motorvoertuig tijdens dienstverplaatsingen worden per gemaakte km vergoed.

Vanaf 2009 ontvangen medewerkers die hun eigen fiets gebruiken voor dienstverplaatsingen een vergoeding van 0,15 €/km. Daarnaast blijven we waar mogelijk dienstfietsen ter beschikking stellen om de verplaatsing binnen stad Antwerpen zo optimaal mogelijk te laten verlopen.

Sociale voordelen

Medewerkers van vzw CISO ontvangen maaltijdcheques met zichtwaarde van 6€ per cheque. Vzw CISO biedt ook een hospitalisatieverzekering aan. De verzekering is gratis voor werknemers en aan een voordelig tarief kunnen ook nevenverzekerden aansluiten.

Uiterlijk tegen januari 2010 zal vzw CISO voor haar werknemers ook een aanvullende groepsverzekering (pensioen en/of overlijden) aanbieden. De werknemers worden hierover nog apart geïnformeerd.

Verschillende van de bovenstaande aanpassingen, betekenen ook een wijziging van het arbeidsreglement van vzw CISO. Deze wijziging gebeurt volgens de reglementaire bepalingen hierover met 'aanplakking' tijdens 15 dagen. Alle werknemers worden hierover geïnformeerd.

Register van opmerkingen voor het personeel bij het wijzigen van het arbeidsreglement

VZW CISO
Van Immerseelstraat 11-23
2018 Antwerpen

Dit register heeft 15 dagen ter beschikking gelegen van de werknemers van vzw CISO, nl. van 4/12/2008 tot 18/12/2008
en met

Getekend door de werkgever



Leen Verbist
Voorzitter vzw CISO

KOPIE

Kan de formulering "occassioneel
avondwerk" meer gespecificeerd
worden. Over hoeveel uren/dagen
moet dat maximum zijn?
(Deze staat in arbeidscontract
van werknemers voor inburgering)
Vele docenten geven hele avondcursussen
Waarom schalen A verhoopt
niet B, + waarom kan er
bij inburgering niet gewerkt
worden zoals bij de stad
met een differentiatie binnen
de loon schalen, dus bv.
niet alleen B, maar ook B1,
B2, B3

Er zou vanaf nu voor nieuwe
functies / te vorderingen vooral
naar interne kandidaten
kijken hoe strikt zal dit toe-
gepast worden? Binnen inburgering
heeft men de laatste
jaren zeer consequent
externe kandidaten voorzamen

gegeven op interne
kandidaten

Als docent bij inburgering
heb je regelmatig geen tijd
om je middagpauze
te nemen, deze wordt
echter automatisch van je
uren afgetrokken

De vwo cis wil het arbeidsregime
meer van de stad voor een groot
aantal punten overnemen om geen
ongelijkheid te creëren. Deze
redenering klopt niet! Het stedelijk
personeel heeft immers sowieso
een gunstiger rechtspositie-
regeling.

Als ik het beroemd personeelslid
heb je een hele reële
voordelen:

- provisie in het kader van
functioneel loon
- (dit ook naar vorming)
- ambtenarspensioen

Als personeelslid van cis werk
ik dat ik geen kans maak op
een valte beroeping en dus ook
niet van deze voordelen kan profiteren.
Ik heb nu het gevoel en sta ik
"dubbel" te worden benadeeld.
De redenering die men maakt
is niet dus niet we zitten sowieso

in een andere positie.

Besluiten, opmerkingen betreffende recht, positie
 - arbeidsregime CISO

1. Tijdens het staatspensioen mogelijk is het
 om na een zekere periode met een
 loon functie te worden, is dat kan
 het pensioen CISO ontbreken. Er is
 ook een sprake van differentiatie tussen
 verschillende groepen. Dit is een serieuze
 mededeling!

2. Er zou de intentie zijn om vacatures
 in de mate van het mogelijke uit te
 laten, of anderszins zou een geleidelijk
 worden of het nodige potentieel dat kan
 aanwezig is. Het is worden het kan
 ontbrekende garanties ingebouwd. Er is
 sprake van het latere openstellen van
 de meest volgende functie op basis van
 functie van een aantal secundaire en
 andere zullen daarvoor.

Ook is het verleden werd systematisch
 op dezelfde wijze gemaakt.

De daarvoor mogelijkheden zijn alomte
 overende de berekend

- Er is sprake van 'occasioneel overaanwerk', doch is is geen wettelijke bepaling van dienst.
- Toen overaanwerk per week regelmatig doorliep tot 24.30 u. belaste tijden de verlofperiodes hier een bescheiden rol onder de naam 'occasioneel plaatsen'.
- Het doel van de wet is niet steeds in de mogelijkheid om 's middags ten minste pauze te nemen, dit is relevant aan het bezwaar van overaanwerk.
- Door vooral verlof te plaatsen onder de naam van verlofdagen, discrimineert men andere verlofdagen of pauzes die ook dagen van een andere of ziele personeel.
- Aankomstverlof van andere werkdagen is ook afgenomen. Waarom kan dat niet beloven blijven?
- Enkele een wedde verhoging van de A-functie. Waarom niet voor de

IK ga 1 keer maal met mijn collega's

+

TK wordt 1 maal; toen ik naar mijn contract getoekend waren onder contract voordere. Ze eels + 40 dagen verlaaf, maar spijtig, nu niet meer, ik vraag mijn af, waarom??

plus bouit + 50j, ik heb concrete mijn ancienniteitdagen op teugit (3 dagen)

+ ER is geen kans binnen de dienst indaagening. Auteurs van contract collega's die hebbe capaciteit te komen te geven een tegengaan met... dus meer binnen facultati.

- Komen jullie ook denken aan speciale vergoeding stuur voor de lesgevers 11

Procedure wijziging arbeidsreglement vzw CISO**Overleg personeelsleden naar aanleiding van opmerkingen in register**

Verslag bijeenkomst dinsdag 13 januari 2009 – 16.15 uur – Prins Leopoldstraat

Aanwezig:

- * Sofie Liekens, Isabella Maes, Lies Van Biesebroeck, Ahmed Ben Said – personeelsleden afdeling onthaalbureau inburgering
- * Michèle De Baere, Dirk Eggermont - coördinatie afdeling onthaalbureau inburgering
- * Tom Van Thienen, Kathy Malfliet (verslag) – coördinatie vzw CISO

Inleidend wordt het opzet van het gesprek geschetst.

In het kader van de wijzigingsprocedure van het arbeidsreglement van vzw CISO, werden enkele opmerkingen/vragen genoteerd in het register dat hiervoor ter beschikking lag.

Deze opmerkingen zijn vandaag onderwerp van gesprek met de betrokken medewerkers. Het resultaat van dit gesprek wordt bezorgd aan de bevoegde inspectiedienst.

De aanwezige personeelsleden geven aan niet enkel voor zichzelf te spreken maar ook voor collega's van, in eerste instantie, de afdeling maatschappelijke oriëntatie. Sommige collega's hebben wegens tijdsgebrek binnen de vastgelegde periode van 15 dagen niets in het register kunnen noteren. De aanwezige personeelsleden uiten ook hun bezorgdheid over het belang van een duidelijke communicatie naar de personeelsleden over de procedure. Er wordt gevraagd hiermee in de toekomst zeker rekening te houden.

De gemaakte opmerkingen werden in groep samen ook verder uitgewerkt met oog op deze bijeenkomst. De verschillende punten worden overlopen.

** Interne selecties voor invulling nieuwe vacatures/vervangingen – hoe wordt dit gegarandeerd?
Graag meer garantie inbouwen zodat interne medewerkers meer mogelijkheid op doorstroming krijgen. Momenteel lijkt het nogal vrijblijvend.*

Kan het ingebouwd worden in de selectieprocedure dat er eerst intern wordt gekeken?

Vzw CISO streeft inderdaad naar de organisatie van meer interne selectierondes vooraleer er extern wordt gezocht. We willen op die manier meer doorstromingsmogelijkheden inbouwen. Bij vzw CISO is er echter een grote variëteit aan vacatures binnen zeer diverse werkvelden. Ondermeer om die reden kan niet standaard bij elke openverklaring eerst een interne ronde voorzien worden. Als we bv. een functie van architect binnen de woondienst willen invullen, hebben we daarvoor effectief kandidaten met een opleiding architectuur nodig. Dan starten we wel ineens een externe selectieprocedure op. Voor andere vacatures zal dit niet noodzakelijk zijn en is interne rekrutering wel een optie.

De aanwezige personeelsleden willen vooral hun zorg over dit onderwerp meegeven zodat er meer rekening mee wordt gehouden.

** Er wordt gevraagd in dit kader ook meer aandacht te hebben voor competenties. Er kunnen meer inspanningen geleverd worden om potentieel te meten. Ook tijdens de waarderings kan dit mogelijk mee opgenomen worden. Wat zijn de ambities en competenties van een medewerker en hoe kunnen we hier verder mee aan de slag? Bestaat de mogelijkheid dat interne medewerkers doorgroeien naar een andere functie dmv een opleidingstraject waarbij voor de nieuwe functie een aantal competenties al aanwezig zijn en andere gedurende een bepaalde periode verworven kunnen worden?*

Op vlak van competentie management is er binnen vzw CISO inderdaad nog een weg af te leggen en moet hierin verder geïnvesteerd worden. Voor vacatures waarin tijd en ruimte is om te groeien en te leren, kan via een dergelijk traject aan doorstroming gewerkt worden. Vacatures die na invulling op korte termijn op volle toeren moeten draaien met beperkte ruimte om te leren en te experimenteren, kunnen moeilijker op die manier ingevuld worden. Hier hebben we dan vaak ervaring nodig die onmiddellijk operationeel inzetbaar is.

** Als bij een selectie niet voor een interne kandidaat wordt gekozen, graag ook een motivatie hiervan.*

Selectieprocedures en de resultaten hiervan kunnen niet binnen een afdeling besproken worden. Uitgebreide feedback naar het individuele personeelslid dat niet gekozen werd, kan uiteraard. Dat is nu ook al het geval, maar zal zeker verder bewaakt worden.

Finaal blijft het bij de invulling van vacatures wel de bedoeling om de juiste persoon op de juiste plek te krijgen. Bij interne procedures kan dit ook betekenen dat er uiteindelijk toch niemand geselecteerd wordt. Een keuze voor de "minst slechte kandidaat" willen we liever niet maken. Dit is voor de aanwezigen een begrijpelijke gedachtegang

** Waarom wordt de functionele loopbaan (met periodieke baremasprongen) niet toegepast zoals voor stedelijke personeelsleden?*

De coördinatie van vzw CISO engageert zich om dit punt op te nemen in 2009 voor de globale organisatie. Dit wordt bij het bestuur van de vzw aangekaart.

De sprong naar een volgende weddentrap is voor de meeste baremaniveaus na 4 jaar en een volgende na 14 jaar dienst. Een gunstige waardering blijft een voorwaarde om de sprong te maken. De vormingsvoorwaarde is weggevallen ikv de functionele loopbaan.

Vorming blijft wel een recht en plicht voor de medewerker, zoals al geruime tijd het geval is. Elk personeelslid kan en moet opleiding kunnen volgen, op eigen vraag of op aangeven van de verantwoordelijke. Dit kan individueel bekeken worden maar er kan net zo goed vorming op maat uitgewerkt worden. Dit principe blijft behouden.

Een differentiatie in weddenschalen (Bvb A-niveau en B-niveau bij leerkrachten) wordt enkel gehanteerd als er een duidelijk verschil in taken en verantwoordelijkheden is. Voor de functies van leerkracht en trajectbegeleider wordt het barema B1 voorzien omdat beide functies respectievelijk eenzelfde jobinhoud hebben.

** Gelijkheid in selecties moet gewaarborgd blijven. De invulling van alle functies moet op een gelijke manier verlopen. Is bij interne juryleden voldoende objectiviteit gegarandeerd?*

De selecties binnen de afdeling verlopen volgens een geregeld basisstramien. Er wordt een schriftelijk en mondeling gedeelte voorzien. Afhankelijk van het aantal kandidaten gebeurt het schriftelijke en mondeling deel apart of gecombineerd. Alle selecties verlopen in overleg met de personeelsdienst van de vzw CISO. Er worden externen betrokken bij de jury, om inderdaad de objectiviteit in de selectie in te bouwen.

Vragen over het verloop van selecties kunnen altijd gesteld worden. Een selectiejury samen stellen uit alleen externe juryleden is geen optimale keuze. Tijdens de selectie is het belangrijk dat ook personen vanuit de organisatie zelf deelnemen aan de procedure om te bewaken dat de gekozen kandidaat ook past binnen de afdeling en de bedrijfscultuur.

De aanwezige medewerkers kunnen deze denkpiste volgen en vragen om objectiviteit in de selecties goed te bewaken.

** Wijziging in de verlofdagen – is dit mogelijk?*

Het ontwerp van nieuw reglement werd bezorgd aan de bevoegde inspectiedienst. Dit wordt bekeken en wijzigingen die niet mogelijk zijn, worden ook zo teruggekoppeld naar vzw CISO.

Vzw CISO opereert binnen het stedelijke kader en in de beleidsovereenkomst tussen stad en vzw werd opgenomen dat "de vzw het personeelsbeleid van de stad Antwerpen als leidraad neemt". Er wordt van de vzw verwacht zich in te passen binnen de stedelijke lijnen op dit gebied.

** De docenten hebben niet altijd de mogelijkheid om een middagpauze te nemen – dit is inherent aan de functie van leerkracht.*

Tussen de cursussen is ca. 1 uur tijd, waardoor het nemen van een half uur pauze wel mogelijk moet zijn. Personeelsleden hebben recht op een half uur pauze. Als de organisatie het nemen van deze pauze structureel onmogelijk zou maken, is de situatie uiteraard totaal anders. Als na verloop van tijd zou blijken dat er structureel toch een belemmering zou zijn, dan zal het opnieuw bekeken worden. Zo werden alvast de openingsuren van de wooncentra aangepast om de medewerkers, in geval ze op een andere locatie moeten vervangen, toch de mogelijkheid te geven om een half uur te pauzeren en te lunchen.

** Avondwerk wordt momenteel omschreven als "occasioneel". Wat is "occasioneel"? Is niet voor iedereen op eenzelfde manier contractueel zo opgenomen.*

Er worden in afspraak per jaar 2 avondgroepen gepland voor de leerkrachten. Hiervoor kunnen alle medewerkers aangesproken worden. Als er meer dan 2 groepen per jaar gepland moeten worden, wordt dit apart bekeken naar mogelijkheden. Dit geldt niet voor de leerkrachten die specifiek aangeworven werden voor het geven van avondcursussen.

De medewerkers vragen om in voorkomend geval de omschrijving "occasioneel" anders – juister – te formuleren.

** De barema's van niveau A worden verhoogd en de anderen niet. Waarom is dit?*

Vzw CISO neemt al geruime tijd de stedelijke barema's als basis voor de lonen van de personeelsleden van de vzw.

Jaren geleden had een lokaal bestuur de keuze uit 2 weddenscalen voor het niveau A: A1a-A2a of A1-A3. Bij keuze voor het laatste barema was het niet toegelaten om een A4 niveau binnen de organisatie te voorzien. De stad had er toen voor gekozen om wel een niveau A4 te voorzien en kon bijgevolg enkel de weddenschaal A1a-A2a (de laagste) nemen.

Met de nieuwe rechtspositieregeling blijven de 2 weddenscalen nog steeds bestaan, maar is de "A4-voorwaarde" weggevallen. De stad Antwerpen heeft daarom vanaf 2009 gekozen voor de weddenschaal A1-A3, die iets hoger ligt.

Dit heeft vooral een invloed op de 2^o en 3^o weddentrap. A1 blijft hetzelfde bedrag als de vroegere A1a.

De barema's van niveau E werden aangepast aan het wettelijke minimum.

De andere barema's worden nu niet aangepast. Het barema voor niveau B is vvb wel verschillende jaren geleden aangepast. Op dat moment was er van een verhoging voor A-niveau dan weer geen sprake.

** Kan er voor de leerkrachten maatschappelijke oriëntatie een verzekering tegen stemverlies/stemschade worden voorzien?*

Er wordt nagevraagd of stemschade/stemverlies onder de categorie 'beroepsrisico' kan vallen voor leerkrachten. De arbeidsgeneeskundige dienst wordt door vzw CISO geconsulteerd en de inschakeling van een stemcoach is een te bekijken optie.

** Verdere timing?*

Het verslag van deze bijeenkomst wordt opgesteld en bezorgd aan de bevoegde inspectiedienst. Er wordt bekeken of werkgever en werknemers tot een vergelijk zijn gekomen. Daarna moet het reglement geregistreerd worden door de inspectie en ontvangen we hiervan een nummer.

Daarna kan de interne communicatie intensief opgestart worden.

De vergadering wordt afgesloten.

Antwerpen, 13 januari 2009

Addendum arbeidsreglement voor werknemers vzw CISOSpecifieke bepalingen arbeidersParitair comité:

Horeca nr. 302

Rijksdienst voor sociale zekerheid (R.S.Z.):

Aansluitingsnummer: 016/0891267/03

Kinderbijslagfonds:

RKW

Aansluitingsnummer: 120/32/187

Waarborg en Sociaal Fonds Horeca

Anspachlaan 111/4

1000 Brussel

Artikel 1*Algemeen*

De bepalingen van het arbeidsreglement voor werknemers van vzw CISO zijn ook toepasselijk voor de personeelsleden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders met vzw CISO, werkzaam in het horecagedeelte van de ontmoetingscentra het Oude Badhuis, Stuivenbergplein 38 te 2060 Antwerpen en het Stadsmagazijn, Keistraat te 2000 Antwerpen.

De hierna volgende afwijkingen gelden voor de arbeiders.

Artikel 2**arbeidsduur**

De gemiddelde arbeidsduur bedraagt voor vaste medewerkers (contract onbepaalde duur) minimum 4 uren en maximum 11 uren per dag (absoluut wettelijk maximum). Op weekbasis werken zij minimum 10 uren en maximum 38 uren, gespreid over 6 dagen. Er wordt gewerkt in een flexibel arbeidsregime, met bekendmaking van uurroosters.

*De gebruikelijke werkuren:**Op weekdagen**10.00 uur – 18.00 uur**18.00 uur – 01.00 uur**Vrijdag en zaterdag:**10.00 uur – 18.00 uur**18.00 uur – 03.00 uur**zon- en feestdagen:**12.00 uur – 20.00 uur*

De afwijkingen aan de uurroosters worden wekelijks ter plekke uitgehangen.

De extra medewerkers zijn oproepbaar naargelang de noodwendigheden van de ontmoetingscentra. Zij werken maximum 2 dagen aaneensluitend en werken minstens 2 uur per dag.

Artikel 3**Rust-, feest- en vakantiedagen**

De berekening van het aantal wettelijke vakantiedagen waarop de personeelsleden recht hebben, gebeurt door het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca. Zij zorgen tevens voor de uitbetaling van het vakantiegeld aan de arbeiders.

De dagen waarop normaal niet wordt gewerkt zijn:

- 10 wettelijke feestdagen: Nieuwjaar (1 januari), Paasmaandag, Feest van de Arbeid (1 mei), O.H.Hemelvaart, Pinkstermaandag, Nationale Feestdag (21 juli), Onze-Lieve-Vrouw-Tenhemelopneming (15 augustus), Allerheiligen (1 november), Wapenstilstand (11 november), Kerstmis (25 december). De werknemers ontvangen voor de 10 wettelijke feestdagen hun loon overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen.
- Worden als bijkomende feestdag vastgelegd voor werknemers van vzw CISO: 2 januari, 11 juli, 26 december en 31 december.
- wettelijke vakantie

Indien er wel op een wettelijke of plaatselijke feestdag wordt gewerkt, ontvangt het personeelslid hiervoor een bijkomende vergoeding pro rata de tewerkstellingbreuk.

Bij werk op zon- of feestdagen, wordt er per dag gerekend als de prestatie 6,33 uur per dag overschrijdt. Indien de dagprestatie minder dan 6,33 uur bedraagt, worden het aantal uren berekend.

Artikel 4

Het loon

Het loon wordt bij het begin van de maand voor de geleverde prestaties van de vorige maand, gestort op een door het personeelslid opgegeven bank- of postrekening.

De berekening en uitbetaling van de eindejaarpremie voor de arbeiders gebeuren door het Waarborg en Sociaal Fonds van de Horeca.

Artikel 5

Einde van de arbeidsovereenkomst

Voor alle bepalingen in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders, gelden de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten en/of eventuele andere wettelijke bepalingen ter zake.

Artikel 6

Voor alle overige bepalingen wordt verwezen naar het arbeidsreglement voor werknemers van de vzw CISO.

Beleids- en intentieverklaring preventief alcohol- en drugsbeleid

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

Gebruik van alcohol of drugs is een factor die je veiligheid, je gezondheid en het welzijn van mensen uit je werkomgeving negatief kan beïnvloeden. Daarnaast kan het ook je inzet en de kwaliteit van je werk schaden waardoor je collega's overbelast geraken.

Vzw CISO verwacht van jou als werknemer dat je op een verantwoorde wijze omgaat met het gebruik van alcohol om te voorkomen dat dit gebruik zou leiden tot problematische situaties voor jezelf of voor je collega's.

Leidinggevende personeelsleden hebben hierbij een voorbeeldrol en treden ten aanzien van hun medewerkers passend op in probleemsituaties in dit verband.

Gebruik van alcohol, drugs of overtollige medicatie is tijdens de werkuren verboden.

Zolang elke werknemer zijn/haar verantwoordelijkheid neemt, is er geen nood binnen de organisatie om verdere gedetailleerde regels en voorschriften vast te leggen met betrekking tot alcohol- en drugsbeleid. Andere bepalingen in het arbeidsreglement in verband hiermee blijven onveranderd gelden.

Bijlage 17: gedragscode personeelsleden:

http://stad.antwerpen.be/pm/publicaties/gedragscode_personeel.pdf