

ARBEIDSREGLEMENT VOOR HET CONTRACTUEEL PERSONEEL VAN HET GO! ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Scholengroep Stroom. Sterke scholen (nr. 27)

Adres:

L. Spilliaertstraat 29

8400 Oostende

Instellingen: Zie volgende bladzijde

Dit arbeidsreglement werd ingediend bij het kantoor van de externe directie Toezicht op de Sociale Wetten

adres: FAC Kamgebouw – Koning Albert I-laan 1/5 bus 4 – 8200 Brugge

op: 13 februari 2025

Het draagt het identificatienummer:

Instelling	Adres
BS Europaschool Bredene	Europastraat 1 – 8450 Bredene
BS De Zandlopertjes Bredene	Schoollaan 10 – 8450 Bredene
BS De Klimop Gistel	Putbekestraat 30 – 8470 Gistel
BS de lettertuin Koekelare	Ringlaan 18 – 8680 Koekelare
BS De Groeiboom Oostende	H. Serruyslaan 28 – 8400 Oostende
Leefschool De Vlieger Oostende	Rogierlaan 12 – 8400 Oostende
BS Stene Oostende	Steensedijk 352 – 8400 Oostende
BS Vogelzang Oostende	Haverstraat 9 – 8400 Oostende
BS Arnoldus Oostende	Brouwerijstraat 8 -8460 Oudenburg
BS H. Conscience Oostende	Stuiverstraat 81 – 8400 Oostende
BS de morootjes Oostende	Thomas van Loostraat 56 – 8400 Oostende
BS Kroonlaan Oostende	Kroonlaan 18 – 8400 Oostende
BS De Puzzel Oostende	Zandvoordedorpstraat 53 – 8400 Oostende
BS Vermeylen Oostende	Schermplantenstraat 36 – 8400 Oostende
Freinetschool De Zonnebloem Oostende	Ieperstraat 35 – 8400 Oostende
BuBaO De Vloedlijn Oostende	Maurits Sabbestraat 2 – 8400 Oostende
Atheneum Oostende campus Centrum	L. Spilliaertstraat 31 – 8400 Oostende
Atheneum Oosteden campus Pegasus	Steensedijk 495 – 8400 Oostende
Atlas Atheneum Gistel	Callaertswalledreef 8 – 8470 Gistel
Da Vinci Atheneum Koekelare	Moerestraat 20 – 8680 Koekelare
Ensorinstituut Oostende	Generaal Jungbluthlaan 4 – 8400 Oostende
Vesaliusinstituut Oostende	Leffingestraat 1 – 8400 Oostende
MI Mercator Oostende	Mercatorlaan 15 – 8400 Oostende
Joseph Willaert School Oostende	Maurits Sabbestraat 2 – 8400 Oostende
SBSO De Branding Oostende	Maurits Sabbestraat 8 – 8400 Oostende
CLB Oostende	Hennepstraat 1 – 8400 Oostende
Internaat aan Zee Oostende	Leffingestraat 1 – 8400 Oostende

1 Algemene bepalingen

1.1 Toepassingsgebied

Art. 1

Onderhavig arbeidsreglement is toepasselijk op elke persoon die in een instelling van het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden, zonder onderscheid van geslacht, leeftijd, functie of nationaliteit.

kan in individuele gevallen worden afgeweken van de bepalingen van onderhavig reglement, maar dan zonder inbreuk te plegen op de bestaande wettelijke en reglementaire bepalingen. Dergelijke afwijkingen waarover werkgever en werknemer het eens worden, dienen schriftelijk en in tweevoud te worden vastgelegd. Eén exemplaar is voor de werknemer, één voor de werkgever.

De bepalingen van dit arbeidsreglement zijn uittreksels uit de “Handleiding Contractueel Personeel van het GO!”. Deze handleiding is bij protocol op zeventien januari 2001 ondertekend door de afvaardiging van het GO! en de afvaardigingen van de werknemersorganisaties.

Voor wat betreft de werknemers tewerkgesteld in de conventie Brussels Hoofdstedelijk Gewest (contracten van onbepaalde duur), de Koepelcodo's en Codo's project 40 (Contractuelen Departement Onderwijs beheert door GO! Centrale Administratie) primeren de omzendbrieven van het Departement Onderwijs boven de desbetreffende artikelen zoals vermeld in dit arbeidsreglement. Deze omzendbrieven zijn:

- OND/III/3/HW/RM van 17-07-1994: Gesubsidieerde contractuelen in het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra vanaf het schooljaar 1994-1995.
- 13BC/MB/CODO (7.12.2001) maatregel vanaf 1 januari 2002: geco-contract van onbepaalde duur ten laste van het departement Onderwijs voor de geco's van de onderwijsconventie 8285.
- Omzendbrief PERS/2003/06 van 18-07-2003: Bijzondere maatregelen voor de contractuele personeelsleden tewerkgesteld in CODO-projecten in de verschillende onderwijsniveaus en de centraliserende instanties en voor de gesubsidieerde contractuele personeelsleden in het basisonderwijs.

1.2 Plaats van tewerkstelling

Art. 2 De plaats(-en) van tewerkstelling word(t)(en) vermeld in de arbeidsovereenkomst.

De arbeid kan worden uitgevoerd voor alle vestigingsplaatsen van de instellingen die onder de bevoegdheid van de raad van bestuur vallen.

1.3 Aanwervingsvoorwaarden

Art. 3 Nationaliteitsvoorwaarden

- Burgers van de Europese Unie en de Europese Economische ruimte genieten van het vrij verkeer van personen.
- Andere arbeidsmigranten hebben, afhankelijk van de lengte van tewerkstelling (maximaal 90 of langer dan 90 dagen), een arbeidskaart of een gecombineerde vergunning nodig.

Art. 4 Taalgebruik

De werknemer moet een elementaire kennis bezitten van de Nederlandse taal opdat de professionele samenwerking en de communicatie tussen de partijen optimaal zou kunnen verlopen.

Art. 5 Burgerlijke en politieke rechten

- de kandidaat-werknemer dient alle burgerlijke en politieke rechten te genieten;
- voor de kandidaat-werknemer die niet over de Belgische nationaliteit beschikt moet van de bovengenoemde regel worden afgeweken, daar hij niet beschikt over het recht om te kiezen en het recht om verkozen te worden. Deze kandidaat-werknemer mag op grond hiervan niet geweerd worden van contractuele tewerkstelling in de onderwijsinstelling.

Art. 6 Van onberispelijk gedrag zijn

De kandidaat-werknemer moet van onberispelijk gedrag zijn, zoals dat blijkt uit het uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan 1 maand (door het gemeentebestuur) van tevoren werd afgeleverd.

De werknemer moet bij de bevoegde instanties model 1 van het uittreksel aanvragen.

Werknemers die voor de uitvoering van een activiteit die onder opvoeding, psycho-sociale begeleiding van minderjarigen, hulpverlening aan jeugd, kinderbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen valt, dienen over model 2 van het uittreksel te beschikken. Dit document bevat onmiddellijk ook reeds het eventueel aantal veroordelingen. Eventueel gemaakte kosten zijn ten laste van de werknemer.

Art. 7 Getuigschrift, diploma en bijzondere toelaatbaarheidsvereisten

Ingevolge de regels van een goed beheer dient de kandidaat-werknemer een getuigschrift, diploma of bijzondere attesten te bezitten die overeenstemmen met de taak die moet worden uitgevoerd.

Voor functies zoals deze vastgelegd zijn in ambten voor statutair personeel is het aangewezen dezelfde bekwaamheidsbewijzen op te vragen.

Voor bepaalde functies zijn er echter specifieke vereisten.

1.4 Vormvereisten van de arbeidsovereenkomsten

Art. 8 Vormvereisten van de arbeidsovereenkomst

Alle arbeidsovereenkomsten, ook die voor onbepaalde duur worden afzonderlijk schriftelijk vastgelegd en dit uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

2. De arbeidsduur

Art. 9 De normale wekelijkse arbeidsduur met een volledige opdracht

- bedraagt 38 uren voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel;
- bedraagt 36 uren voor het administratief personeel;
- de registratie van de gepresteerde arbeid gebeurt door middel van

Art. 10 Begrenzungen

Maximumgrens van de arbeidsduur:

- de dagelijkse arbeidsduur mag 12 uren niet overschrijden;
- de maximumgrens voor de totale wekelijkse arbeidsduur is 50 uren behalve:
 - in geval van dringende werken aan machines of materieel;
 - om het hoofd te bieden aan een voorgekomen- of dreigend ongeval;
 - in opvoedings- en opvangtehuizen.

Gemiddelde arbeidsduur: de normale wekelijkse arbeidsduur moet gemiddeld over een periode van vier maanden worden gerespecteerd.

Grens van de overschrijdingen van de gemiddelde arbeidsduur: tijdens de periode van vier maanden mag op geen enkel ogenblik de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur met meer dan 50 uren overschreden worden. Er moet m.a.w. geregeld inhaalrust worden toegekend.

Art. 11 Overuren

- Overuren worden binnen het kwartaal waarin ze werden gepresteerd gecompenseerd in tijd;

- Overuren die wegens dienstredenen of overmacht binnen het kwartaal niet kunnen worden opgenomen, worden overgedragen naar het volgende kwartaal en worden opgenomen, zonder evenwel dat hierdoor de normale werking van de instelling in het gedrang mag worden gebracht; Reeds overgedragen overuren kunnen niet meer naar een volgend kwartaal worden overgedragen;
- indien bovenvermelde richtlijnen niet kunnen worden uitgewerkt, dienen de overuren betaald te worden. Deze uitzonderingsmaatregel kan slechts in die mate dat, vooreerst alle mogelijkheden onderzocht zijn om recuperatie in tijd voorop te stellen.

3. Werkrooster

3.1 Voltijds tewerkgestelde werknemers

Art. 12

- De arbeidsovereenkomst gesloten voor voltijdse arbeid omvat 38 werkuren per week voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel;
- Voor het administratief personeel omvat een voltijdse arbeid 36 werkuren;
- Het effectieve werkrooster wordt per werknemer vast gelegd in het arbeidscontract.

3.2 Deeltijds tewerkgestelde werknemers

Art. 13

De arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid wordt gesloten voor een kortere arbeidsduur dan de voltijdse, geldend voor dezelfde functie.

Deeltijdse arbeid moet op regelmatige wijze en op vrijwillige basis worden verricht.

Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan vast of variabel zijn.

Voor bedienden is de minimumduur van 1/3 tewerkstelling van een voltijdse tewerkstelling vereist.

Art. 14 Vast werkrooster

Ingeval van een vast werkrooster vermeldt de arbeidsovereenkomst de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster. Het vast werkrooster van het individuele deeltijdse personeelslid dat wordt toegepast moet beantwoorden aan de navolgende bepalingen:

- Het werkrooster dat in de individuele arbeidsovereenkomst werd opgenomen moet in principe inpasbaar zijn binnen de uurroosters van de voltijdse werknemers.

Art. 15 Variabel werkrooster

Dit artikel regelt de toepassingsregels in de instelling voor de deeltijdse personeelsleden die tewerkgesteld zijn in het kader van een variabel werkrooster in de zin van artikel 11bis, lid 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

a) Het geldend kader binnen de instelling wordt ter beschikking van het werknemer gesteld.

b) **Bekendmaking** van de variabele roosters:

De toepasselijke deeltijdse variabele uurroosters zullen **ten minste 7 werkdagen** vooraf worden **meegedeeld** aan de personeelsleden door middel van een bericht dat schriftelijk moet worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever.

Het moet gaan om een betrouwbaar, geschikt en toegankelijk communicatiemiddel zoals bekendmaking op het intranet van de instelling of op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd in de instelling (via aanplakking), het versturen van een e-mail of brief enz.

Ongeacht de gebruikte wijze van kennisgeving, bevindt dit bericht of een afschrift ervan zich (in papieren of elektronische vorm) op de plaats in de instelling waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden

en dit van zodra en zolang het deeltijdse rooster van kracht is. Het moet gedurende één jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn.

4. Afwezigheden

4.1 Zondagen

Art. 16

- voor een werknemer wiens normale arbeidsprestaties, zoals bepaald in de arbeidsovereenkomst, geen zaterdag- of zondagwerk behelzen, kan in onderling akkoord worden beslist of hij prestaties in uitzonderlijke gevallen levert op een zaterdag of zondag. Ook hier zal alleen de mogelijkheid bestaan bij absoluut noodzakelijke dienstnoodwendigheden en mits toestemming van de algemeen directeur van de scholengroep;
- de werknemers die zaterdag en/of zondagwerk verrichten, hebben recht op inhaalrust ten belope van de gepresteerde uren. Deze dienen binnen het kwartaal opgenomen te worden overeenkomstig de in art. 11 bepaalde richtlijnen.

4.2 Feestdagen

Art. 17

- de feestdagen voor werknemers in een voltijdse tewerkstelling zijn: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 2 november, 11 november, 15 november, 25 december en 26 december.
- de betaling van de feestdagen (= loon) dient te gebeuren aan 100% met de gebruikelijke RSZ-bijdrageregeling en bedrijfsvoorheffing;
- wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen;
- de werknemers die tijdens een feestdag tewerkgesteld worden, hebben recht op inhaalrust ten belope van de gepresteerde uren. Deze dienen binnen het kwartaal opgenomen te worden overeenkomstig de in art. 11 bepaalde richtlijnen;
- feestdagen en deeltijdse tewerkstelling
- Deeltijdse werknemers met een vast werkrooster hebben recht op het loon voor de feestdagen in verhouding tot de arbeidsuren die op die dag volgens hun werkrooster normaal zijn gepresteerd.

4.3 Jaarlijkse vakantie

Art. 18 Het aantal vakantiedagen waarop het werknemer aanspraak kan maken wordt berekend op basis van:

1. De leeftijd van het werknemer.

De leeftijd is deze die bereikt wordt op 1 juli van het kalenderjaar. Onderstaande tabel is van toepassing als het betrokken werknemer een volledig kalenderjaar in dienstactiviteit is en met een volledige wekelijkse opdracht is belast.

Minder dan 45 jaar	30 werkdagen
Van 45 jaar tot minder dan 50 jaar	31 werkdagen
Vanaf 50 jaar	32 werkdagen
Voor de bijkomende verlofdagen van personeelsleden die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, wordt de leeftijd vastgesteld op deze die hij heeft bereikt tijdens het kalenderjaar.	
Vanaf 60 jaar	+ 1 werkdag
Vanaf 61 jaar	+ 2 werkdagen
Vanaf 62 jaar	+ 3 werkdagen
Vanaf 63 jaar	+ 4 werkdagen
Vanaf 64 jaar	+ 5 werkdagen

2. De prestaties tijdens het vakantiejaar.

Het aantal vakantiedagen waarop de werknemer aanspraak kan maken, hangt niet af van zijn prestaties tijdens het voorafgaande jaar, maar wordt berekend op basis van zijn verrichte diensten tijdens het betrokken vakantiejaar.

Het recht op vakantiedagen dat een contractueel personeelslid tijdens het voorafgaande jaar heeft opgebouwd uit hoofde van zijn tewerkstelling bij een werkgever uit de particuliere sector is niet overdraagbaar in de publieke sector.

Art. 19 Wijze van opname van de vakantiedagen.

Bij het begin van elk kalenderjaar wordt er een vakantieplan (inclusief de feestdagen) opgesteld. Het dienstbelang en de doelstellingen van de instelling zijn hierbij doorslaggevend. Dit plan wordt voor advies voorgelegd aan het Basisoverlegcomité van de scholengroep.

Vakantie wordt genomen tijdens het kalenderjaar waarop de vakantie betrekking heeft.

De jaarlijkse vakantie moet worden genomen tijdens de periode juli-augustus van het kalenderjaar. Op verzoek van de werknemer en in overeenstemming met het vakantieplan kan de jaarlijkse vakantie ook buiten de periode juli/augustus worden genomen, maar dan uitsluitend op dagen waarop er volgens de geldende beschikkingen geen lessen worden gegeven of diensten worden verleend.

Arbeidsovereenkomsten die voor een bepaalde duur werden afgesloten en eindigen op 30 juni van het kalenderjaar, laten uiteraard niet toe dat de vakantie wordt genomen in de periode juli/augustus. Daarom moeten de vakantieperiodes van het contractueel personeel, in overleg met de betrokken personeelsleden, worden vastgesteld op basis van de duur of de eventuele schorsingen van de arbeidsovereenkomst. Daarbij wordt rekening gehouden met het dienstbelang en de doelstellingen van de instelling.

Niet opgenomen vakantiedagen voor het einde van arbeidsovereenkomst moeten worden uitbetaald.

Art. 20 Ziekte tijdens jaarlijkse vakantie

Een werknemer die arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn vakantie (door ziekte of ongeval) heeft recht op gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid en behoudt in elk geval het recht op zijn door arbeidsongeschiktheid niet opgenomen vakantiedagen.

Dit recht beperkt zich tot een contingent van **20 vakantiedagen per jaar**.

Procedure:

- De werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn verblijfsadres (indien afwijkend van het gekende adres)
- Altijd een geneeskundig getuigschrift voorleggen en dit binnen de 2 werkdagen (ook voor een ééndagsziekte)
- Uitdrukkelijk aan de werkgever vragen om de vakantiedagen die samenvallen met de arbeidsongeschiktheidsdagen later te kunnen opnemen.
De vakantieperiode wordt niet automatisch verlengd met de niet opgenomen dagen.
- Deze dagen moeten binnen 12 maanden opgenomen worden.

Art. 21 Overdracht van vakantie

Indien omwille van dienstredenen de totaliteit van de vakantie tijdens het kalenderjaar niet is opgenomen, kan een overdracht naar het volgende kalenderjaar van maximaal 5 dagen worden toegestaan.

4.4 Ziekte

Art. 22 Verplichtingen te vervullen door de werknemer

De werknemer die omwille van ziekte of ongeval niet in staat is zich naar zijn werk te begeven of niet in staat is zijn werk tijdens de reeds aangevatte arbeidsdag voort te zetten moet persoonlijk of door tussenkomst van een derde met alle mogelijke middelen onmiddellijk en spontaan zijn werkgever hiervan op de hoogte stellen.

De werknemer deelt ook mee op welk adres hij zich bevindt als zijn feitelijke verblijfplaats verschilt van zijn domicilieadres.

Indien de arbeidsongeschiktheid slechts één dag duurt, moet de werknemer diezelfde dag de werkgever onmiddellijk (bv. telefonisch) contacteren om hem van zijn afwezigheid in kennis te stellen.

Indien de arbeidsongeschiktheid één dag overschrijdt moet de werknemer ook hier de werkgever onmiddellijk (bv. telefonisch) verwittigen. Dezelfde dag is de werknemer verplicht zich door een dokter te laten onderzoeken.

Het medisch getuigschrift, dat de arbeidsongeschiktheid bevestigt, moet binnen de 2 werkdagen na het doktersbezoek aan de werkgever toegestuurd of afgegeven worden. De werknemer begaat echter geen fout wanneer hij het geneeskundig getuigschrift niet tijdig indient ten gevolge van overmacht, of om een andere reden, onafhankelijk van zijn wil.

Vermeldingen in het medisch getuigschrift

In ieder geval moeten volgende elementen in het medisch getuigschrift aanwezig zijn: naam, voornaam, adres en hoedanigheid van degene die het attest aflevert, oorzaak van de afwezigheid (ziekte, sportongeval, enz.), de vermoedelijke duur van de afwezigheid, of het gaat om een eerste getuigschrift of een verlenging, of bij hervallen de tweede ongeschiktheid al dan niet aan een andere ziekte te wijten is en/of het werknemer zich al dan niet mag verplaatsen.

Attesten van buitenlandse artsen worden steeds opgemaakt in een verstaanbare taal. Daaronder wordt verstaan: één van de drie landstalen (Nederlands, Frans, Duits) of Engels.

Ook in geval van verlenging van de periode van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht alle verplichtingen zoals omschreven in art. 22 te vervullen.

Als sanctie voor niet-naleving van de verplichtingen wordt voor de dagen dat men naliet tijdig de werkgever te verwittigen geen loon uitbetaald.

Het werknemer is er tevens toe gehouden aangifte te doen van zijn arbeidsongeschiktheid aan zijn ziekenfonds of aan de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering.

aan zijn ziekenfonds of aan de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering. Het werknemer is er tevens toe gehouden aangifte te doen van zijn arbeidsongeschiktheid

Art. 23 Verplichtingen te vervullen door de werkgever

Indien een derde aansprakelijk is voor een ongeval van een werknemer, onder omstandigheden die niets met de arbeid te maken hebben en die tot arbeidsongeschiktheid hebben geleid, kan de werkgever het loon en de sociale bijdragen op dat loon rechtstreeks terugvorderen van die derde.

De werknemer moet de werkgever onmiddellijk van het ongeval en de identiteit van de aansprakelijke derde in kennis stellen.

De directeur van de instelling, bij delegatie, dient de nodige formulieren volledig in te vullen en deze vervolgens door te sturen naar de raad van bestuur van de scholengroep.

Art. 24 Controle

De werkgever heeft het recht de echtheid van de arbeidsongeschiktheid te doen controleren gedurende de ganse periode van de arbeidsongeschiktheid, ook buiten de periode van het gewaarborgd loon.

De keuze van de controlearts is voor de werkgever volledig vrij. Een verpleegster heeft geen controlebevoegdheid.

Verloop van de ziektecontrole:

- **Tijdstip en plaats**

De controlearts hoeft het controlebezoek niet aan te kondigen.

De medische controle kan op alle werkdagen plaatsvinden, ook op zaterdagen, zon- en feestdagen bij personeelsleden die normaal op die dagen arbeidsprestaties moeten verrichten. De controle moet op normale uren gebeuren en mag niet op een onmogelijk uur plaatsvinden zoals na 22 uur 's avonds of 's' morgens vroeg.

De controle vindt plaats in de woon- of verblijfplaats van het werknemer. Werknemers die hun woon- of verblijfplaats mogen verlaten, kunnen door het controleorgaan schriftelijk worden opgeroepen om zich persoonlijk aan te bieden voor een controleonderzoek.

- **Procedure**

De controlearts oefent zijn opdracht uit overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde. De controlearts moet zich legitimeren.

De controlearts gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is en controleert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

Als de zieke werknemer afwezig is, laat de controlearts een bericht achter in de brievenbus. In dit bericht wordt het werknemer uitgenodigd om zich tijdens de vermelde spreekuren aan te melden bij de bevoegde arts.

Wanneer de werknemer zich zonder geldige reden onttrekt aan de medische controle, dan kan de werkgever weigeren om het gewaarborgd loon te betalen voor de ongeschiktheidsdagen voorafgaand aan de dag van de controle.

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

- **Verschil in mening tussen de behandelend arts en de controlearts**

Indien de behandelend geneesheer en de controlearts van mening verschillen, moet de werknemer het bewijs van zijn ongeschiktheid te zijnen laste nemen door het laten aanwijzen van een arts-scheidsrechter die moet voldoen aan de voorwaarden bepaald door de wet van 13 juni 1999.

Zo niet zal de werknemer het recht op gewaarborgd loon verliezen vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe het werd uitgenodigd of vanaf de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is gerezen. De arbitrageprocedure verloopt overeenkomstig de bepalingen van artikel 31, §5 en §6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Wanneer de werkgever en de werknemer niet akkoord gaan om in der minne een geneesheer-deskundige aan te stellen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

4.5 Prenataal medisch onderzoek

Art. 25 Prenataal medisch onderzoek

De zwangere werknemster heeft het recht om op het werk afwezig te zijn om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan wanneer die niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren.

De werknemster behoudt haar normaal loon voor de verloren arbeidsuren. Het is wel gekoppeld aan enkele voorwaarden:

- de werknemster moet de werkgever op de hoogte hebben gebracht van haar zwangerschap;
- om gerechtigd te zijn op loon, moet de werknemster de werkgever vooraf op de hoogte stellen van haar afwezigheid.

De zwangere werknemster heeft echter niet het recht om systematisch voor onderzoek van het werk afwezig te zijn, het gaat enkel om een recht op afwezigheid wanneer het werkelijk onmogelijk is om het onderzoek buiten de arbeidsuren te laten plaatsvinden. Hoewel dit niet uitdrukkelijk in de wet is bepaald, betreft het een recht om gedurende de nodige tijd afwezig te blijven van het werk voor het zwangerschapsonderzoek.

Andere medische onderzoeken vallen buiten dit recht en wanneer het een onderzoek betreft dat slechts een korte tijd in beslag neemt en geen arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft, moet de vrouw het werk onmiddellijk hervatten. Als het onderzoek bijvoorbeeld slechts in de namiddag plaatsvindt, zal de vrouw zo mogelijk het werk 's morgens normaal moeten aanvatten. De zwangere werknemster moet een geneeskundig getuigschrift van dit onderzoek aan de werkgever voorleggen.

4.6 Arbeidsongeval

Art. 26 Verplichtingen te vervullen door de werknemer

- **arbeidsongeval**: de werknemer die omwille van een arbeidsongeval niet in staat is zijn werkzaamheden tijdens de reeds aangevatte arbeidsdag voort te zetten, dient persoonlijk of door tussenkomst van een derde onmiddellijk zijn werkgever hiervan op de hoogte te stellen;
- **arbeidsongeval**: de werknemer die omwille van een arbeidsongeval niet in staat is zich verder naar zijn werk te begeven, dient persoonlijk of door tussenkomst van een derde onmiddellijk en spontaan zijn werkgever hiervan op de hoogte te stellen.

De werknemer dient zich onmiddellijk na het ongeval door een dokter van zijn keuze te laten onderzoeken.

Binnen de kortste termijn na het ongeval dienen de nodige formulieren opgemaakt te worden ter rechtvaardiging van het ongeval.

Omdat de erkenning van het arbeidsongeval of van het arbeidswegongeval van een administratieve beslissing van het Departement Onderwijs afhangt; die pas later zal worden genomen wanneer reeds uitgaven zullen zijn veroorzaakt voor geneeskundige verzorging, ziekenhuisverpleging enz... is het van belang dat de getroffene, onmiddellijk zijn ziekenfonds verwittigd. Op die wijze behoudt hij zijn rechten op de tegemoetkomingen van zijn ziekenfonds indien de eindbeslissing voor hem ongunstig zou uitvallen.

Art. 27 Aangifte

1. Opstellen van de aangifte door werknemer en werkgever

De aangifte moet via het **elektronisch aangifteformulier** zo snel als mogelijk in [Mijn Onderwijs](#) voor directies en administraties bezorgd worden aan het Agentschap voor Onderwijsdiensten.

De gemandateerde van de inrichtende macht die toegang heeft tot de E-formulierenpagina vult het elektronisch formulier in.

De modelformulieren alsmede de volledige toelichting voor het invullen ervan zijn terug te vinden in de Omzendbrief [13AC/IF/ONG.28.1](#)

2. Voor een ernstig arbeidsongeval zijn er nog een aantal bijkomende formaliteiten te vervullen.

Een ernstig arbeidsongeval is een ongeval dat aanleiding heeft gegeven tot de dood of waarvan het gebeuren in direct verband staat met een gebeurtenis die afwijkt van de normale uitvoering van het werk en dat aanleiding geeft tot hetzij een blijvend, hetzij een tijdelijk letsel.

De werkgever moet er in dat geval voor zorgen dat zijn interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het ernstig arbeidsongeval onderzoekt en binnen de 10 dagen een omstandig verslag aan de Arbeidsinspectie bezorgt. Het omstandig verslag moet verplicht een aantal elementen bevatten zoals bv. identificatie van slachtoffer en werkgever, gedetailleerde beschrijving van plaats en omstandigheden. De werkgever vult het verslag aan met de maatregelen die zullen genomen worden om een herhaling van het ongeval te voorkomen, een actieplan met termijnen en het advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Bij dodelijke ongevallen en ongevallen met een blijvend letsel moet de Arbeidsinspectie onmiddellijk op de hoogte worden gebracht: <https://werk.belgie.be/arbeidsinspectie>

Art. 28 Tussenkost in medische zorgen en kosten

Als een slachtoffer van een arbeidsongeval minstens één dag tijdelijk arbeidsongeschikt is tengevolge van een arbeidsongeval, dan dient door de behandelende dokter het medisch attest van MEDEX ingevuld te worden. Dit getuigschrift moet gestuurd worden naar:

medex_medischekosten@health.fgov.be

Medex – Medische Kosten Administratief Centrum
Kruidtuin - Finance Tower
Kruidtuinlaan 50 bus 201
1000 Brussel

De medische kosten zullen rechtstreeks door MEDEX betaald worden aan de verzorgingsinstellingen, de dokters, de apothekers, de prothesisten, ... mits voorlegging van de originele ereloonnota's, facturen of rekeningen.

Ingeval het slachtoffer deze kosten zelf betaald heeft, worden ze terugbetaald op voorlegging van de ereloonnota's, facturen of rekeningen die dan voor voldaan moeten ondertekend zijn. De medische kosten moeten, met vermelding van het geneeskundig nummer en de datum van het ongeval, gestuurd worden naar bovenvermeld adres.

5. Bezoldigingsregeling

Art. 29 Principes

De bezoldigingswijze voor werknemers is vastgelegd op basis van volgende principes:

1. aan iedere functie is een loonschaal verbonden;
2. bij de aanwerving van een contractueel werknemer moet de toegekende loonschaal welke op het werknemer wordt vastgelegd, gemotiveerd worden;
3. de concrete bezoldiging is tevens onderhevig aan:
 - de leeftijd van het werknemer;
 - de hem toegekende weddeanciënniteit;
 - de toekenning van haard –of standplaatstoelage.
4. de eindejaarstoelage wordt voor de in dienst zijnde personeelsleden uitbetaald in de loop van de maand december;

5. het vakantiegeld moet worden uitbetaald tussen 1 mei en 30 juni van het jaar waarin de vakantie moet worden opgenomen.

5.1 Bezoldigingswijze

Het loon dient te worden uitbetaald ten laatste de 4de werkdag volgend op de periode waarvoor het verschuldigd is.

Art. 30 De loonschaal

De wedden/lonen zijn vastgesteld in loonschalen. Aan iedere functie is een loonschaal (met aparte vermelding van haard- of standplaatstoelage) verbonden, bestaande uit een minimum- en een maximum-bedrag, met daartussen een reeks opklimmende bedragen, overeenstemmend met het aantal dienstjaren (weddeanciënniteit).

Art. 31 Leeftijdsklasse

De leeftijdsklasse is geldig vanaf de maand die volgt op deze waarin de vereiste leeftijd wordt bereikt. Wanneer de verjaardag van de betrokkene op de eerste van de maand valt, wordt deze maand wel meegerekend.

De werknemer die de met zijn schaal overeenstemmende leeftijd niet bereikt, heeft recht op een bepaald percentage van de loonschaal voor de werknemers die 18 jaar of ouder zijn, m.n.: op 17 jaar: 76%; op 16 jaar en minder: 70%.

Onder andere van kracht voor jobstudenten jonger dan 18 jaar en werknemers die bij hun indiensttreding de leeftijd van 18 jaar nog niet volledig bereikt hebben.

Art. 32 De koppeling aan de index

De wedden/lonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Telkens wanneer een indexaanpassing van de lonen dient doorgevoerd, worden de nieuwe bruto maandlonen (voor volledige prestaties) via de handleiding contractueel AMVD-personeel meegedeeld.

Art. 33 Weddenanciënniteit

De werknemer moet een bepaalde geldelijke of weddeanciënniteit verwerven om aanspraak te kunnen maken op tussentijdse verhoging.

Hierbij bepalend zijn:

- vanaf welke leeftijd de diensten worden meegerekend;
- welke diensten in aanmerking komen;
- bepaling van de duurtijd van de gepresteerde diensten tijdens de arbeidsovereenkomst.

Leeftijd: komen in aanmerking de gepresteerde diensten vanaf de ouderdom van 18 jaar.

5.2 Afrekening

Art. 34

De werkgever moet de werknemer bij elke definitieve regeling van het loon een afrekening afleveren. Dit moet de werknemer de mogelijkheid bieden na te gaan hoe zijn loon werd berekend en hoeveel er op de door hem verdiende sommen wordt ingehouden door overschrijving op een bankrekening. De werknemer kan geen enkele vorm van rente eisen indien een laattijdige uitbetaling toe te schrijven is aan zijn afwezigheid, om welke reden ook. Wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, zal het resterende loon zonder uitstel worden betaald, ten laatste op de eerste betaaldag volgend op het einde van de overeenkomst.

5.3 Inhoudingen

Art. 35 Op het loon van de werknemer kunnen uitsluitend volgende inhoudingen worden berekend:

- Inhoudingen opgelegd op basis van de fiscale wetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid;
- Voorschotten in geld op loon dat nog niet werd verdiend, uitbetaald door de werkgever;

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

De andere inhoudingen, vergoedingen en schadevergoedingen die de verantwoordelijkheid van de werknemer sanctioneren, voorschotten in geld, worden uitsluitend in contant geld berekend op het loon en na aftrek van de sociale en fiscale inhoudingen. Het totaalbedrag van die andere bijdragen mag geen 20% overschrijden van het contante nettoloon dat bij elke uitbetaling is verschuldigd. Deze beperking is echter niet toepasselijk indien de werknemer met opzet heeft gehandeld of indien hij zijn arbeidsovereenkomst vrijwillig beëindigd heeft vooraleer de uitkeringen en schadevergoedingen werden betaald die hij verschuldigd is.

Art. 36

De werknemer verbindt zich ertoe om elke som die hem onrechtmatig werd toegekend, binnen de kortst mogelijke termijn terug te betalen.

Art. 37

Loonbeslag of –overdracht wordt uitgevoerd op basis van de voorwaarden en grenzen die werden voorzien door de wet van 12 april 1965 en door het gerechtelijk wetboek.

6. Andere schorsingen van de arbeidsovereenkomst

6.1 Onvolledige arbeidsdag

Art. 38

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

Art. 39

De werknemer die geschikt is om te werken op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft en die in de onmogelijkheid is zijn arbeidsdag te vervolledigen heeft in 3 gevallen recht op loon dat hij zou verdiend hebben indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

Een normaal loon wordt uitbetaald, inclusief eventuele overuren en/of voordelen in natura

- **verhinderings op de weg naar het werk**
De werknemer die geschikt is om te werken en zich normaal naar zijn werk begeeft, heeft recht op gewaarborgd dagloon wanneer hij te laat of niet op de plaats van het werk aankomt omwille van een gebeurtenis, die hem overkomen is op de weg naar het werk en die te wijten is aan een oorzaak, onafhankelijk van zijn wil.
Indien de werknemer zich met vertraging aanbiedt of niet op het werk aankomt omwille van een feit dat zich voordeed op de weg naar zijn arbeidsplaats en dat losstaat van zijn wil, moet hij hiervan onmiddellijk zijn werkgever verwittigen. Hij moet de reden van zijn vertraging of van zijn afwezigheid melden. Het recht op loon zal pas dan worden erkend nadat de werkgever de bewijzen heeft kunnen toetsen die het personeelslid aanhaalt.
- **verhinderings om het werk voort te zetten of aan te vangen**
De werknemer die geschikt is om te werken – buiten het geval van staking – en die de plaats van het werk heeft bereikt, heeft recht op gewaarborgd dagloon wanneer hij onafhankelijk van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan aanvangen hetzij de reeds aangevatte arbeid niet kan voortzetten;
- **kiesrecht – kiesplicht**
Een werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden om bij volmacht te stemmen, heeft recht om met behoud van zijn normaal loon van het werk afwezig te zijn om zijn kiesplicht op het Belgisch grondgebied te vervullen.

Let wel:

- anciënniteit: voor de drie besproken gevallen blijft de anciënniteit verder doorlopen;

- vakantieregeling: de voorgenoemde afwezigheidsgevallen worden met werkelijk gepresteerde arbeidsdagen voor de vakantieregeling gelijkgesteld.

6.2 Ongewettigde afwezigheid

Art. 40

De werknemer mag niet van zijn werk afwezig blijven zonder vooraf hiervoor toelating te hebben gevraagd. Indien de werknemer met geldige redenen vooraf geen “vrijaf” kan vragen, dient hij de werkgever hiervan op de hoogte te brengen en zijn afwezigheid zo snel mogelijk te verantwoorden, uiterlijk binnen 2 werkdagen.

Een werknemer die zonder toestemming of zonder geldige reden afwezig blijft van zijn werk, verliest het recht op zijn loon voor de uren die hij niet presteerde.

Ongerechtvaardigde afwezigheden van langer dan 48 uur, behoudens wegens overmacht, kunnen worden beschouwd als dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst zonder opzegging of opzeggingsvergoeding rechtvaardigen.

Na een periode ongerechtvaardigde afwezigheid, kan de werknemer slechts het werk hervatten nadat hij hiertoe formeel de toestemming van zijn werkgever of van diens afgevaardigde heeft gekregen.

6.3 Klein verlet

Art. 41

De arbeidsovereenkomst wordt geschorst omwille van volgende redenen:

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Huwelijk van de werknemer. Deze regeling geldt voor elk huwelijk, dus niet alleen voor het eerste. Zowel het burgerlijk als het kerkelijk huwelijk kunnen een familiegebeurtenis zijn. De gebeurtenis van het wettelijk samenwonen (verklaring van wettelijke samenwoning afgelegd voor de ambtenaar van de burgerlijke stand) wordt niet gelijkgesteld.	Twee dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats vindt of tijdens de daaropvolgende week. Indien de twee gebeurtenissen (kerkelijk en burgerlijk huwelijk) niet in dezelfde week of in de opeenvolgende weken plaatsvinden, moet de werknemer een keuze maken. Hij/zij kan zijn/haar dagen dan niet verdelen over de beide gebeurtenissen.
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), (of van de wettelijk samenwonende), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer. Hier zal men eventueel moeten kiezen tussen het burgerlijk -en het religieus huwelijk, indien beide gebeurtenissen niet op dezelfde dag plaatsvinden.	De dag van het huwelijk.
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), (of van de wettelijk samenwonende), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.	De dag van de plechtigheid.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat (= vaderschapsverlof, ook wel geboorteverlof genoemd).	Twintig dagen door de werknemer vrij te kiezen binnen de vier maanden vanaf de dag van de bevalling. Drie dagen daarvan zijn aan het normaal loon ten laste van de werkgever. Twaalf dagen daarvan geven recht op een uitkering ten laste van het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Deze regeling geldt ook indien het een doodgeboren kind betreft dat geboren is na de 180 ^{ste} dag van de zwangerschap. Dit kan ook gecumuleerd worden met afwezigheid ingevolge het overlijden van een kind (punt5). Een miskraam na zwangerschap van minder dan 180 dagen opent geen recht op klein verlet.
Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.	Tien dagen waarbij drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis en zeven bijkomende dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
Overlijden van de vader, de moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.	Drie dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
Overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont.	Twee dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.	Twee dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever
Overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont. Overlijden van een pleegkinder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), (of van de wettelijk samenwonende).	De dag van de plechtigheid. Wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag; de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), (of van de wettelijke samenwonende) aan het feest van de “vrijzinnige jeugd” daar waar dit feest plaats heeft.	De dag van het feest. Wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt.
Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal tengevolge van zijn verblijf in een rekruterings- of selectiecentrum.	De nodige tijd, met een maximum van drie dagen.
Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving over het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.	De nodige tijd, met een maximum van drie dagen.
Bijwonen van een bijeenkomst van een familiaaraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd, met een maximum van één dag.
Deelneming aan een jury, oproeping als getuige vóór de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd, met een maximum van 5 dagen.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlement-, provincieraad- en gemeenteverkiezingen.	De nodige tijd.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement.	De nodige tijd, met een maximum van 5 dagen.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopening bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteverkiezingen.	De nodige tijd, met een maximum van 5 dagen.

Opmerkingen

- een aangenomen kind of een erkend natuurlijk kind is gelijkgesteld met een wettig kind wat de toepassingen van het kort verzuim betreft;
- een halfbroer of halfzuster wordt gelijkgesteld met een broer of zuster;
- de partner met wie men “wettelijk samenwoont” wordt gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e);
- de gelijkstelling geldt niet voor feitelijk samenwonen met uitzondering voor het rouwverlof;
- aan verwantschap komt geen einde door overlijden, wel door echtscheiding.

Recht of afwezigheid met behoud van loon

Om recht te hebben op afwezigheid met behoud van loon, moet de werknemer aan volgende voorwaarden voldoen:

- de werknemer dient de werkgever vooraf te informeren. Indien zulks niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk in kennis stellen;
- de werknemer behoort het verlof te gebruiken waarvoor het is toegestaan;
- er is slechts recht op loon voor dagen kort verzuim als er loonverlies is, dus voor de dagen van gewone activiteit (dus niet voor bv. zondag, tijdens ziekte, vakantie...).
- Op het normale loon voor de dagen kort verzuim dienen de gewone bijdragen RSZ afgehouden en betaald te worden.

Klein verlet en deeltijdse arbeid

De deeltijdse werknemers hebben het recht, met behoud van hun normale loon, van het werk afwezig te zijn zoals de voltijdse werknemers, in zoverre het kort verzuim samenvalt met de dagen en uren waarop zij normaal zouden hebben gewerkt.

6.4 Verlof om dwingende redenen

Art. 42

Onder verlof om dwingende redenen wordt verstaan: “elke niet te voorziene los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst van de werknemer onmogelijk maakt”.

Vijf categorieën van feiten worden aangeduid als een dwingende redenen:

1. de ziekte, het ongeval of de hospitalisatie overkomen aan een persoon die met de werknemer onder hetzelfde dak woont zoals de echtgeno(o)t(e) of partner, ouders, grootouders, kinderen of pleegkinderen, een tante of een oom;
 2. de ziekte, het ongeval of de hospitalisatie overkomen aan een niet-inwonende bloed- of aanverwant zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schooonkind van de werknemer. De tussenkomst van de werknemer moet “dringend en noodzakelijk zijn” en moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maken;
 3. de ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals de schade aan de woning door een brand of een natuurramp;
 4. het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer de partij is in het geding. (de rechtbank moet uitdrukkelijk de verschijning in persoon bevelen hebben. Een vrijwillige verschijning geeft geen recht op afwezigheid).
 5. **zorgverlof:** de werknemer heeft gedurende max 5 dagen per jaar binnen het krediet van 10 dagen het recht van het werk afwezig zijn om iemand persoonlijke zorg of steun te verlenen wanneer die persoon om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.
- het staat de werkgever en de werknemer vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden;
 - de duur van de afwezigheid is beperkt tot 10 werkdagen per kalenderjaar. Voor deeltijdse arbeid wordt de maximumduur herleid in verhouding tot de duur van de arbeidsprestaties;
 - de werkgever kan langer verlof dan de 10 voorziene werkdagen toestaan. Dit verlof is onbezoldigd, is niet afdwingbaar en wordt naar de sociale zekerheid niet gelijkgesteld;
 - de afwezigheden voor verlof om dwingende redenen zijn niet bezoldigd en worden niet als arbeidstijd (weddeanciënniteit) beschouwd. Naar de sociale zekerheid toe moeten de dagen afwezigheid gelijkgesteld worden met werkdagen.

7. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst

7.1 Betekeningsmodaliteiten

Art. 43

Een beëindiging van de overeenkomst met betekening van opzegging door de werkgever moet per aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot uitgevoerd worden.

Een opzegging door de werknemer kan door betekening van hand tot hand gebeuren, ofwel per aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot.

De opzegging betekend bij gerechtsdeurwaardersexploot kan ten vroegste de dag na de betekening aanvangen.

De opzegging die per aangetekende brief wordt betekend wordt geacht ontvangen te zijn op de 3e werkdag die volgt op de verzendingsdatum; de aldus betekende opzegging kan ten vroegste aanvangen op de dag na deze 3e werkdag.

De opzegging dient, op straffe van nietigheid, individueel en schriftelijk te gebeuren. Een opzegging kan dus noch mondeling gebeuren, noch collectief.

De opzegging betekend bij gerechtsdeurwaardersexploot kan ten vroegste de dag na de betekening aanvangen.

De opzeggingsbrief moet steeds in het **Nederlands** worden opgesteld.

7.2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk

Art. 44

De arbeidsovereenkomst die gesloten werd voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk loopt automatisch ten einde op de datum die werd vastgesteld of op het ogenblik dat het overeengekomen werk is afgewerkt, onverminderd de afwijkingen waarin met name voorzien wordt door de artikelen 37/5 en 130 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Wordt de overeenkomst beëindigd vooraleer deze termijn is bereikt of vooraleer het overeengekomen werk werd beëindigd en zonder dringende reden, dan is een vergoeding verschuldigd, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter meer te mogen bedragen dan het dubbel van het loon dat betaald had moeten worden indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd was gesloten (zie art. 45).

Is de arbeidsovereenkomst echter, **vanaf 1 januari 2014**, voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan kunnen de twee partijen ze beëindigen zonder dringende reden en **tijdens de eerste helft** van de overeengekomen duurtijd, mits de opzeggingstermijnen worden nageleefd zoals bepaald door artikel 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (zie art. 45, a)).

De periode waarin opzegging mogelijk is, mag 6 maanden niet overschrijden.

In geval van een gerechtvaardigde opeenvolging van arbeidsovereenkomsten die gesloten werden voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, kan de mogelijkheid van opzegging slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

De opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de dag waarop de opzeggingsbrief als ontvangen wordt beschouwd (zie art. 57); hij moet bovendien aflopen uiterlijk op de laatste dag van de periode waarin opzegging mogelijk is.

7.3 Beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Art. 45

De opzeggingstermijnen die ter kennis worden gebracht vanaf 1 januari 2014 gaan in de maandag volgend op de dag waarop de opzeggingsbrief als ontvangen wordt beschouwd (zie art. 43).

Ze worden als volgt vastgesteld, *onverminderd* wat met name specifiek voorzien is in de artikelen 37/5, 37/6, 37/7 en 37/11 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

1) Opzeggingstermijnen voor bedienden en arbeiders waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanving vanaf 1 januari 2014

De arbeidsovereenkomst voor **bedienden** of **arbeiders** die gesloten werd voor onbepaalde tijd en waarvan **de uitvoering aanving vanaf 1 januari 2014** kan beëindigd worden mits de opzeggingstermijnen bepaald door artikel 37/2, § 1 en § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 worden nageleefd (zie onderstaande tabel).

Opzegtermijnen arbeiders en bedienden vanaf 01/01/2014

Anciënniteit	Opzeg werkgever	Opzeg werknemer
< 3 maanden	1 week	1 week
3 tot < 4 maanden	3 weken	2 weken
4 tot < 5 maanden	4 weken	2 weken
5 tot < 6 maanden	5 weken	2 weken
6 tot < 9 maanden	6 weken	3 weken
9 tot < 12 maanden	7 weken	3 weken
12 tot < 15 maanden	8 weken	4 weken
15 tot < 18 maanden	9 weken	4 weken
18 tot < 21 maanden	10 weken	5 weken
21 tot < 24 maanden	11 weken	5 weken
2 tot < 3 jaar	12 weken	6 weken
3 tot < 4 jaar	13 weken	6 weken
4 tot < 5 jaar	15 weken	7 weken
5 tot < 6 jaar	18 weken	9 weken
6 tot < 7 jaar	21 weken	10 weken
7 tot < 8 jaar	24 weken	12 weken
8 tot < 9 jaar	27 weken	13 weken
9 tot < 10 jaar	30 weken	13 weken
10 tot < 11 jaar	33 weken	13 weken
11 tot < 12 jaar	36 weken	13 weken
12 tot < 13 jaar	39 weken	13 weken
12 tot < 14 jaar	42 weken	13 weken
14 tot < 15 jaar	45 weken	13 weken
15 tot < 16 jaar	48 weken	13 weken
16 tot < 17 jaar	51 weken	13 weken
17 tot < 18 jaar	54 weken	13 weken
18 tot < 19 jaar	57 weken	13 weken
19 tot < 20 jaar	60 weken	13 weken
20 tot < 21 jaar	62 weken	13 weken
21 tot < 22 jaar	63 weken	13 weken
Vanaf 22 jaar	Verdere opbouw met 1 week per begonnen jaar anciënniteit	13 weken

2) Opzeggingstermijnen voor arbeiders waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanving vóór 1 januari 2014

De arbeidsovereenkomst voor arbeiders die gesloten werd voor onbepaalde tijd en waarvan de uitvoering aanving vóór 1 januari 2014 kan beëindigd worden mits de opzeggingstermijnen bepaald door de artikelen 67 tot 69 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen worden nageleefd (zie hieronder).

Die opzeggingstermijnen worden vastgesteld door twee termijnen op te tellen, namelijk:

1°. de termijn die berekend wordt in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013 en als volgt bepaald naargelang de uitvoering van de overeenkomst aanving vóór 1 januari 2012 of vanaf 1 januari 2012:

Opzeggingstermijnen voor arbeiders voor contracten afgesloten VOOR 01/01/2012

	Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer	Aanvang
Arbeider	- 6 maand	28 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	6 maand tot 5 jaar	35 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	5 jaar tot 10 jaar	42 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	10 jaar tot 15 jaar	56 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	15 jaar tot 20 jaar	84 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	20 jaar en meer	112 kal. dagen	28 kal. dagen	volg. maandag

Opzeggingstermijnen voor arbeiders voor contracten afgesloten NA 01/01/2012

	Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer	Aanvang
Arbeider	- 6 maand	28 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	6 maand tot 5 jaar	40 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	5 jaar tot 10 jaar	48 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	10 jaar tot 15 jaar	64 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	15 jaar tot 20 jaar	97 kal. dagen	14 kal. dagen	volg. maandag
	20 jaar en meer	129 kal. dagen	28 kal. dagen	volg. maandag

2°. de termijn die berekend wordt in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven **vanaf 1 januari 2014** en vastgesteld volgens de regels beschreven in artikel 45, a).

De opzeggingstermijn van een arbeider die zelf de arbeidsovereenkomst wil beëindigen duurt nooit langer dan 13 weken.

3) Opzeggingstermijnen voor bedienden waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanving vóór 01/01/2014

De arbeidsovereenkomst voor **bedienden** die gesloten werd voor onbepaalde tijd en waarvan **de uitvoering aanving vóór 1 januari 2014** kan beëindigd worden mits de opzeggingstermijnen bepaald door de artikelen 67 tot 69 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen worden nageleefd (zie hieronder).

Die opzeggingstermijnen worden vastgesteld door twee termijnen op te tellen, namelijk:

1°. de termijn die berekend wordt in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven **op 31 december 2013** en als volgt vastgesteld:

Opzeggingstermijnen voor bedienden voor contracten afgesloten vóór 01/01/2014**Opzeggingstermijnen voor LAGERE BEDIENDEN met een bruto-jaarloon minder dan 32.254€**

(bedrag op 31 december 2013 met inbegrip van o.a. het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie)

Jaarloon	Anciënniteit	Duur van de opzeggingstermijnen door	
		Werkgever	Bediende
Bediende met een loon van minder dan 32.254 €	minder dan 5 jaar	3 maand	1,5 maand
	Van 5 – tot minder dan 10 jaar	6 maand	3 maand
	Van 10 – tot minder dan 15 jaar	9 maand	3 maand
	Van 15 – tot minder dan 20 jaar	12 maand	3 maand
	Van 20 – tot minder dan 25 Enz.	15 maand + 3 maand per schijf van 5 jaar anciënniteit	Blijft 3 maand

Voor de **HOGERE BEDIENDEN van wie het jaarlijks loon op 31 december 2013 hoger was dan 32.254 euro**, is volgende afwijking voorzien. Het eerste deel van de opzeggingstermijn moet niet worden overeengekomen, maar wordt op vaste wijze als volgt bepaald:

1. Bij opzegging door de werkgever, wordt het eerste deel van de toepasselijke opzeggingstermijn vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van drie maanden.
2. Bij opzegging door de bediende, wordt het eerste deel van de toepasselijke opzeggingstermijn vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van:
 - 4,5 maanden als zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro niet overschrijdt;
 - 6 maanden als zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt.

2° de termijn die berekend wordt in functie van de ononderbroken dienst**anciënniteit** verworven **vanaf 1 januari 2014** en vastgesteld volgens de regels beschreven in artikel 45, a).

De opzeggingstermijn van een bediende die zelf de arbeidsovereenkomst wil beëindigen duurt nooit langer dan 13 weken.

Tegenopzegging

Vanaf 1 januari 2014 kan **elke werknemer** een tegenopzegging betekenen, wanneer hij door de werkgever wordt ontslagen en een opzeggingstermijn moet uitdoen (zowel arbeider als bediende). De tegenopzegging start op de maandag na de week waarin de kennisgeving plaatsvindt.

De kennisgeving van de tegenopzegging gebeurt door afgifte van een geschrift aan de werkgever, via aangetekende brief of via deurwaardersexploot.

Tabel tegenopzegging

Anciënniteit	Opzegtermijn
Minder dan 3 maanden	1week
Tussen 3 en 6 maand	2 weken
Tussen 6 maand en 1 jaar	3 weken
Vanaf 1 jaar	4 weken

7.4 Vervangingsovereenkomst

Art. 46 Vervangingsovereenkomst voor bepaalde tijd

De vervangingsovereenkomst voor bepaalde tijd verstrijkt na het einde van de termijn die in het contract werd bepaald. De beëindiging geschiedt bijgevolg automatisch en zonder opzegging bij het bereiken van de expliciet voorziene einddatum.

Bij vroegtijdige beëindiging van de vervangingsovereenkomst voor bepaalde duur gelden de normale regels voor de overeenkomst voor bepaalde tijd d.w.z. een onmiddellijke beëindiging waarbij een verbrekingsvergoeding verschuldigd is.

Indien de werkgever de werknemer nog in dienst houdt na afloop van deze termijn, wordt de vervangingsovereenkomst een gewoon contract van onbepaalde duur.

Art. 47 Vervangingsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De vervangingsovereenkomst voor onbepaalde tijd neemt een einde bij de terugkeer van de vervangen werknemer of op de dag waarop de overeenkomst van de vervangen persoon effectief wordt beëindigd.

In het vervangingscontract voor onbepaalde tijd moet uitdrukkelijk bepaald staan dat de overeenkomst eindigt bij terugkeer van de vervangen werknemer of op de dag waarop de overeenkomst van de vervangen persoon effectief wordt beëindigd.

De werkgever en de werknemer kunnen in deze overeenkomst evenwel verkorte opzeggingstermijnen voorzien om de vervangingsovereenkomst te beëindigen op het einde van de vervanging.

Ontslag om dringende reden

Art. 48

Volgende feiten kunnen worden beschouwd als een dringende reden waardoor een onmiddellijk ontslag zonder opzegging of vergoeding is gerechtvaardigd en dit behoudens de beoordelingsbevoegdheid van de rechter in voorkomend geval:

- diefstal, ongeacht de waarde, zij het niet noodzakelijk;
- het indienen van bedrieglijke kostenstaten, zelfs in geval van buitenvervolginstelling op strafrechtelijk gebied;
- vervalsing van medische getuigschriften en prikkaarten;
- blijvende weigering om zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen;
- het uitvoeren van een werk gedurende een ongeschiktheidsperiode gestaafd door een geneeskundig attest;
- het feit dat de werknemer, onder inroeping van valse redenen, daadwerkelijk met vakantie gaat vanaf een bepaalde datum die door de werkgever werd geweigerd;
- insubordinatie, d.w.z. wanneer de werknemer weigert het overeengekomen werk uit te voeren en de bevelen die ermee verbonden zijn, of een fout herhaalt die dermate ernstig is dat zij onmiddellijk en definitief de voortzetting van de samenwerking onmogelijk maakt;
- het feit dat de werknemer de indruk gaf een universitair diploma te hebben, terwijl dit niet het geval bleek te zijn;
- ondanks een verbod, toch roken op een gevaarlijke plaats;
- ernstige en beledigende verwijten of geweldpleging ten overstaan van de werkgever, die zijn gezag ondermijnen;
- gewelddaden, zelfs in het geval van uitlokking;
- zware en vrijwillige nalatigheid;
- alcohol- en/of drugsintoxicatie op de arbeidsplaats, wanneer deze het werk van de werknemer en de ploeg verstoort en wanneer deze zich voordoet niettegenstaande herhaalde verwittigingen;
- het overmaken van valse rapporten of de weigering verslagen door te sturen;
- feiten uit het privéleven, wanneer de feiten een nefaste invloed hebben op het werk van de betrokkene, als zij direct of indirect zorgen voor ernstige verstoringen in de onderneming of als zij alle vertrouwen van de werkgever in de persoon van de werknemer vernietigen;
- het feit dat het merendeel van de arbeidstijd wordt besteed aan het surfen naar internetsites die volkomen vreemd zijn aan de beroepsactiviteit;
-

Deze lijst dient als voorbeeld en is niet volledig.

8. Bijzondere verplichting voor de werknemers

Art. 49

De werknemer moet de werkgever alle inlichtingen verschaffen die noodzakelijk zijn om hem in te schrijven in het elektronische personeelsregister en de sociale- en fiscale wetgeving te kunnen toepassen.

Elke adreswijziging en elke wijziging in de burgerlijke staat van de werknemer of in de samenstelling van zijn huishouden moeten zo snel mogelijk aan de werkgever worden meegedeeld.

Deze laatste is niet verantwoordelijk voor een fout bij de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving ten gevolge van een nalatigheid van de werknemer in dit verband.

De identiteitskaart, de isi+-kaart, en voor sommige categorieën van buitenlanders, de arbeidskaart, zijn steeds opvorderbaar.

9. De aansprakelijkheid

9.1 Burgerlijke aansprakelijkheid

Art. 50

De werkgever is in principe aansprakelijk voor de schade die door de werknemer wordt berokkend.

De schade dient te worden toegebracht tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Hierbij volstaat dat de onrechtmatige daad van de werknemer verricht is tijdens de duur van de dienst en met de dienst in verband staat, ook al is het slechts onrechtstreeks en occasioneel.

Indien de werknemer bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk indien er bewezen wordt dat hij bedrog pleegde of een zware schuld draagt. Voor lichte schuld is hij slechts aansprakelijk indien die bij de werknemer eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

- bedrog of opzettelijke fout: de bewust begane tekortkoming van de werknemer aan de verplichtingen die voor hem uit de arbeidsovereenkomst volgen met het opzet te schaden.
De werkgever die een werknemer aansprakelijk houdt wegens bedrog of opzettelijke fout zal het opzet moeten bewijzen;
- zware fout: elke niet-intentionele fout (het intentioneel element dat bij bedrog aanwezig is, ontbreekt), die zo grof en buitenmatig is dat zij in hoofde van degenen die ze begaat niet te verontschuldigen is. De dader hoorde er van bewust te zijn dat zijn foutieve handeling schade zou berokkenen;
- de gewoonlijk voorkomende lichte fout die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt: gewoonlijk wijst op herhaling. De lichte fout die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt is de herhaaldelijke voorkomende fout zowel verschillend van aard als op verschillende manieren begaan. De gewoonlijk voorkomende lichte fout wijst op herhaling van de gebrekkige afwerking, van de verkeerde aanwending van materialen of van de beschadiging. De gewoonlijk voorkomende lichte fout wijst als het ware op een geestesgesteldheid van de betrokken werknemer, die getuigt van een gebrek aan beroepszorg. De werkgever is ertoe gehouden deze fouten op een correcte en degelijke wijze vast te stellen. De fouten mogen qua aard en qua tijd niet te ver uit mekaar liggen.
De beoordeling van de fout is een feitenkwestie. Daarbij dient rekening gehouden te worden met:
 - de functie- en taakomschrijving van de arbeider;
 - het toevertrouwde werk (overbelasting, stielvaardigheid);
 - het uitbetaalde loon.Ingeval van betwisting zal de rechter soeverein beslissen.

De werknemer is niet aansprakelijk voor de beschadiging of de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp (materialen), noch voor het toevallig verlies ervan. Indien de gebrekkige uitvoering van het werk te wijten is aan de slechte hoedanigheid van de door de werkgever geleverde grondstoffen, gegevens, gereedschappen of apparatuur dan is dus niet de werknemer maar de werkgever daarvoor aansprakelijk.

De werkgever is steeds aansprakelijk ook al wordt alleen de werknemer door de derde aangesproken. In "gevallen" van bedrog, zware en lichte schuld is een verhaalrecht op de werknemer mogelijk.

Indien er in hoofde van de werknemer bedrog, een zware schuld of herhaaldelijk voorkomende lichte schuld bewezen wordt, kan de werkgever de door hem betaalde vergoeding ingehouden op het loon van de werknemer, en dit van zodra de feiten en het bedrag met de werknemer zijn overeengekomen of door de rechter zijn vastgesteld. "Inhoudingen op het loon" is te onderscheiden van andere begrippen zoals loonoverdracht, loondelegatie en loonbeslag.

Het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid.

9.2 Strafrechtelijke aansprakelijkheid

Art. 51

De werkgever is in principe niet aansprakelijk voor de strafrechtelijke feiten die zijn werknemer heeft begaan, aangezien strafrechtelijke aansprakelijkheid een persoonlijke aansprakelijkheid is.

Uitzondering: boetes

Alhoewel verkeersboetes in het strafrecht thuis horen, kunnen ze burgerlijke gevolgen hebben.

De gerechtelijke instanties spreken in eerste orde diegene aan op wiens naam het voertuig staat ingeschreven.

Mogelijkheden:

- de werkgever wordt aangesproken (de werknemer is bestuurder)
Kan de werkgever de betrokken boete door zijn werknemer doen terugbetalen?
- de werknemer wordt aangesproken (de werknemer is bestuurder)
Kan de werknemer de betrokken boetes op zijn werkgever verhalen?

Voor een antwoord op beide vragen is in principe daaromtrent in de arbeidsovereenkomstenwet niets geregeld.

De beoordeling voor ofwel de invordering door de werkgever ofwel de terugbetaling aan de werknemer is enkel mogelijk door rekening te houden met volgende principes:

- al dan niet in dienstopdracht zijn; en/of
- al dan niet een zware fout of een herhaaldelijk lichte fout kunnen toeschrijven in hoofde van de werknemer; en/of
- al dan niet rapportering heeft plaatsgevonden van slijtage van of defecten aan het voertuig.

Het begrip “zware fout” dient hier te worden aanzien als een krenking van een essentiële contractbepaling en houdt geenszins verband met het begrip “zware fout” zijnde de overtreding van het verkeersreglement (te snel rijden, verkeerd parkeren, ...)

Indien de werknemer tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schade berokkent aan de werkgever of aan derden, is zijn aansprakelijkheid door de wet beperkt.

10. Rechten en plichten in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

10.1 Werk

Art. 52

De werknemer stelt zijn arbeidskracht ter beschikking en is verplicht zijn werk zoals omschreven in de arbeidsovereenkomst zorgvuldig, eerlijk en nauwgezet uit te oefenen op de tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen. De werknemer is verplicht de uurroosters in acht te nemen. Te laat komen, te vroeg vertrekken of ongerechtvaardigd afwezig zijn is principieel niet toegelaten.

10.2 Ondergeschiktheid

Art. 53

De werknemer moet handelen volgens de instructies en bevelen van de werkgever of diens lasthebber of aangestelde. De werkgever of diens lasthebber of diens aangestelde geeft de nodige onderrichtingen en de werknemer volgt ze op. De ondergeschiktheid is hier van essentieel belang; de werknemer moet de dienstbevelen ontvangen, naleven en de gevolgen ervan aanvaarden.

10.3 Teruggave materialen

Art. 54

De werknemer moet het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever teruggeven.

10.4 Ontoelaatbaarheden

Art. 55

Zowel gedurende de overeenkomst als na de beëindiging ervan moet de werknemer zich ervan onthouden:

- persoonlijke en vertrouwelijke aangelegenheden bekend te maken waarvan hij bij de uitoefening van zijn beroepsarbeid in kennis is gekomen;
- daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mee te werken.

10.5 Veiligheid en Welzijn

Art. 56

Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en door de werkgever gegeven instructies:

- op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoermiddelen en andere middelen;
- op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen die hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;
- de specifieke veiligheidsvoorzieningen van machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;
- de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt, alsmede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen;
- bijstand verlenen aan de werkgever zolang dat nodig is om hem in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;
- bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein;
- alle bevoegdheden in de particuliere bedrijven, opgedragen aan de comités voor preventie en bescherming op het werk, worden uitgeoefend door de basis(overleg)comités. De nominatieve aanduiding van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk in het GO! is niet mogelijk;
- wegens de specifieke arbeidssfeer is de werknemer ertoe verplicht rekening te houden met de eisen, de kennis en de gedragingen of reacties van de kleuters en de leerlingen. "Een veilige situatie voor volwassenen is er nog altijd niet een voor kinderen".

Art. 57 - Rookverbod

Er geldt een absoluut en permanent verbod op het roken van producten op basis van tabak of van soortgelijke producten (lees: vaperen en dergelijke) op het domein (van de vestigingsplaatsen) van de instellingen, zowel in de gesloten als de open plaatsen.

Sancties

In geval van overtreding van het rookverbod kan klacht worden ingediend, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk bij de algemeen directeur van de scholengroep of de directeur van de instelling.

Indien na een tegensprekelijk onderzoek blijkt dat er een overtreding heeft plaatsgevonden, zullen volgende sancties toegepast worden:

1ste overtreding: 1ste schriftelijke verwittiging;

2de overtreding: 2de schriftelijke verwittiging;

3de overtreding: 3de schriftelijke verwittiging. In deze verwittiging zal verwezen worden naar het feit dat bij de 4de overtreding 'ontslag om dringende redenen' volgt;

4de overtreding: ontslag om dringende redenen.

Deze opeenvolgende overtredingen worden vastgesteld binnen een redelijke termijn.

Art. 58 – Alcohol- en drugsbeleid

Algemene doelstelling

De scholengroepen van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap hebben in een beleidsverklaring vastgelegd dat ze werk maken van een preventief alcohol- en drugsbeleid. Deze beleidsverklaring is in principe algemeen geldend.

Specifieke doelstelling

Het alcohol- en drugsbeleid van de scholengroepen is erop gericht het welzijn en de veiligheid van onze personeelsleden bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Het is een geïntegreerd onderdeel van het algemeen beleid van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Het gebruik van alcohol en/of andere drugs op het werk kan de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van het personeel en zijn omgeving negatief beïnvloeden. Het kan ook schadelijk zijn voor de productiviteit en de kwaliteit van het werk en voor het imago van scholengroep Stroom. sterke scholen en van het GO! als net. Door een alcohol- en drugsbeleid binnen het GO! uit te werken, willen wij het welzijn en de veiligheid van de personeelsleden bevorderen.

Onze personeelsleden behartigen de belangen van het onderwijs, van de leerlingen, de cursisten en de consultants. Zij werken in een pedagogische en didactische context. Alcohol- en/of drugsgebruik houdt duidelijke risico's in voor de veiligheid van de leerlingen, cursisten, consultants, collega's, ouders, voordrachthouders, bezoekers.

Vanuit deze context is een expliciet preventief alcohol- en drugsbeleid met een nultolerantie inzake gebruik noodzakelijk. Hiermee wordt een voorbeeldfunctie gesteld voor leerlingen, cursisten, ouders, voordrachthouders, bezoekers, klanten en personeelsleden van aannemers binnen onze instelling.

De nadruk wordt gelegd op een preventieve aanpak. Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en Scholengroep Stroom. sterke scholen willen met dit beleid het disfunctioneren op het werk als gevolg van alcohol- of drugsgebruik bespreekbaar maken, voorkomen en verhelpen.

Er worden duidelijke regels uitgewerkt over beschikbaarheid en gebruik van alcohol en andere drugs op het werk. In de verdere ontwikkeling van het beleid wordt ook aandacht besteed aan voorlichtingsactiviteiten en vormingsinitiatieven om alle personeelsleden te informeren en te sensibiliseren. Er zullen praktische procedures uitgewerkt worden om te ageren als er zich toch problemen door alcohol- of ander drugsgebruik voordoen. De hulpverleningsmogelijkheden zullen hierbij nader omschreven worden.

Het alcohol- en drugsbeleid in het GO! steunt op onderstaande uitgangspunten en doelstellingen:

- het beleid geldt voor iedereen;
- het beleid verbiedt het gebruik van alcohol of andere drugs tijdens het werk en voorkomt dat medewerkers zich op het werk aanmelden onder invloed van alcohol of drugs;
- na goedkeuring van de beleidsverklaring volgt een afsprakenkader over de omstandigheden en de voorwaarden waaronder afwijkingen op het principiële verbod mogelijk zijn (bv. school- of personeelsfeest, scholen met horecaopleidingen, hotelscholen, volwassenenonderwijs, ...);
- voor veiligheidsfuncties of functies met verhoogde waakzaamheid geldt een absolute nultolerantie;
- het beleid wil voorkomen dat sociaal gebruik (in de privésfeer) overgaat in probleemgebruik. Daarom zal er bijzondere aandacht gaan naar het zo vroeg mogelijk herkennen van probleemsituaties, met bijzondere aandacht voor de bepalende rol van de "hiërarchische lijn" hierin;
- het beleid stelt het functioneren, de werkomgeving en de werkrelaties centraal. Dit betekent dat de "hiërarchische lijn" het werknemer niet confronteert met het (vermoedelijk) gebruik zelf, maar wel met de mogelijke gevolgen ervan voor de werksituatie (de prestaties en/of de werkomgeving van het werknemer);
- het beleid hanteert de structuren en instrumenten die voorhanden zijn om het functioneren te bespreken, zoals opgenomen in het arbeidsreglement, de functiebeschrijving, de orde- en tuchtprocedure en het ontslag;

- het beleid heeft betrekking op alle genotmiddelen die een gedragsverandering kunnen teweegbrengen en/of die een risico op afhankelijkheid inhouden. Het gaat dus meer bepaald over alcohol, drugs en medicatie die het functioneren negatief beïnvloeden;
- het beleid wil een aanpak uitschrijven voor zowel acuut als chronisch overmatig gebruik. De aandacht wordt dus niet enkel op de afhankelijkheidsproblematiek gericht maar ook op eenmalig of incidenteel overmatig gebruik. Er zal werk worden gemaakt van een procedure die moet gevolgd worden wanneer een geval van alcohol- of druggebruik wordt vastgesteld. De procedure beschrijft de werkwijze in verband met het vervoer van het betrokken werknemer naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling;
- behandeling van personeelsleden met een afhankelijkheidsproblematiek berust op vrijwillige basis. Het verbeteren van het eigen functioneren blijft een plicht van de werknemer zelf;
- er wordt een aanpak uitgewerkt voor adequate opvang en begeleiding van probleemgebruikers, in overleg met de preventiedienst(en) en de curatieve sector. Een informeel gesprek met de vertrouwenspersoon is ten allen tijde mogelijk op dezelfde wijze als bepaald in het arbeidsreglement in verband met grensoverschrijdend gedrag;
- het beleid is een meerkansenbeleid (graduele aanpak). Als de werkprestaties niet verbeteren en eventuele begeleiding niet werkt, kunnen er sancties genomen worden zoals bepaald in het arbeidsreglement.

Bovenstaande doelstellingen en acties gelden voor alle personeelsleden, stagiairs en vrijwilligers van scholengroep Stroom. sterke scholen.

De uitvoering van dit alcohol- en drugsbeleid is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle personeelsleden.

Wij verwachten dan ook dat iedereen, binnen de hem of haar toebedeelde taken en verantwoordelijkheden, meewerkt aan de realisatie van deze doelstellingen en acties. Iedereen zal daartoe de nodige informatie, opleiding en middelen krijgen.

Het is de scholengroep toegestaan om testen, zoals ademtests en psychomotorische testen, toe te passen onder bepaalde voorwaarden en in overleg met de vakorganisaties. Samen met de vakorganisaties zal men de beperkende voorwaarden, de procedures en de werkwijze daartoe moeten bepalen.

11. Veilige en gezonde werkomstandigheden

Art. 59

De werkgever moet er voor zorgen dat de arbeid verricht wordt in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en dat hem bij een ongeval de eerste hulpmiddelen verstrekt worden door:

Er is binnen de instelling (vestigingsplaats) een overzicht van de hulpverleners met aanduiding van de plaats waar zij normaal te bereiken zijn.

Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn. Deze verbandkist is ter beschikking: De instelling (vestigingsplaats) meldt aan ieder werknemer de plaats waar de verbandkist met hulpmiddelen voor eerste hulp bij ongeval zich bevindt.

Deze verplichting houdt ook in dat op de werkgever ook een algemeen preventief beleid rust wat o.a. inhoudt:

- het voorkomen van risico's;
- het vermijden van gevaarlijke werksituaties;
- de informatieplicht van eventuele risico's naar de werknemer toe, dit zowel bij zijn indiensttreding als telkens wanneer dit tijdens de tewerkstelling noodzakelijk blijkt. Hiertoe dienen de passende instructies aan de werknemer meegegeven te worden.

De werknemer past zijn welzijnsbeleid aan in het licht van de opgedane ervaring, de ontwikkeling van de werkmethoden of de arbeidsomstandigheden.

12. Preventie van psychosociale risico's op het werk en procedure(s) voor elk werknemer dat meent te lijden op het werk als gevolg van psychosociale risico's (waaronder ook geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk)

Art. 60 Definities

a) Psychosociale risico's op het werk

Onder 'psychosociale risico's op het werk' verstaat men, de kans dat een (of meerdere) werknemer(s) psychisch schade ondervind(t)(en) die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Psychische schade kan zich bijvoorbeeld uiten in angsten, depressie, burn-out, zelfmoordgedachten, posttraumatische stress.

Lichamelijke schade kan zich bijvoorbeeld uiten in slaapstoornissen, verhoogde bloeddruk, hartkloppingen, maag- en darmproblemen.

b) Geweld op het werk

Onder 'geweld op het werk' verstaat men elke feitelijkheid waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Het kan met name gaan om handelingen die op een bepaald ogenblik gesteld worden, zoals bedreigingen, fysieke agressie (zoals directe slagen) of verbale agressie (zoals beschimpingen, beledigingen).

c) Pesterijen op het werk

Onder 'pesterijen op het werk' verstaat men een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming, 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 bij de uitvoering van het werk wordt aangetast;
- zijn betrekking in gevaar wordt gebracht;
- of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

en die zich met name uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen met name verband houden met de leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie.

Het kan met name gaan om het isoleren van de werknemer, het verhinderen van de werknemer om zich uit te drukken, het hebben van kritiek op de geloofsovertuiging van de werknemer.

d) Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Onder 'ongewenst seksueel gedrag op het werk' verstaat men elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat:

- de waardigheid van een persoon wordt aangetast;

- of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Het kan met name gaan om lonken of wellustige blikken, dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, tonen van pornografisch materiaal, aanrakingen.

Art. 61 Preventie van psychosociale risico's – een engagement van iedereen.

Binnen de onderwijsinstellingen van de scholengroep willen we een zo positief mogelijke werksfeer realiseren voor iedereen. Het bestuur van de scholengroep verbindt er zich daarom toe de nodige aandacht te besteden aan het ontwikkelen van arbeidsomstandigheden, waarbinnen noch psychosociale risico's, noch grensoverschrijdend gedrag veroorzaakt kunnen worden.

Elk werknemer heeft immers het recht te werken in een aangename en stimulerende werkomgeving. Om dit te bereiken wordt er een inspanning én engagement gevraagd van zowel de hiërarchische lijn als van alle personeelsleden:

- Leden van de hiërarchische lijn moeten evenveel aandacht besteden aan kwaliteitsvolle en motiverende arbeidsomstandigheden als aan de te behalen resultaten. Ze moeten alert zijn voor wat er leeft binnen hun teams of afdelingen en mogen niet tolereren dat de persoonlijke grenzen van personeelsleden worden overschreden. Leden van de hiërarchische lijn hebben zelf ook een voorbeeldfunctie te vervullen.
- Alle personeelsleden moeten meewerken aan het creëren van een positief arbeidsklimaat. Aan iedereen wordt gevraagd niet mee te doen met grensoverschrijdend of ander ongeoorloofd gedrag en waar het kan zelf verantwoordelijkheid op te nemen om tot oplossingen te komen.

De scholengroep voorziet de nodige preventiemaatregelen en procedures om mogelijke slachtoffers van psychosociale risico's op het werk in staat stellen hun rechten te doen gelden. Een werknemer dat meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, kan verschillende wegen bewandelen.

Art. 62 Actiemiddelen

a. Interne procedure

Het eerste aanspreekpunt van een werknemer is een lid van de hiërarchische lijn of de Scholengroep als werkgever, die rechtstreeks bevoegd zijn een oplossing te bieden voor het gestelde probleem. De preventieadviseur arbeidsgeneesheer, de preventieadviseur van de gemeenschappelijke preventiedienst, een lid van het bevoegde comité of een vakbondsafgevaardigde zijn ook belangrijke aanspreekpunten waar een werknemer beroep op kan doen.

Wanneer het inschakelen van deze personen zonder succes blijkt of wanneer het werknemer deze stap niet wil zetten, kan hij gebruik maken van de specifieke interne procedure die bestaat uit twee types interventie. Het werknemer moet hiervoor contact opnemen met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten van het werk. Hun contactgegevens zijn verder terug te vinden. Binnen de 10 kalenderdagen na dit eerste contact zullen de vertrouwenspersoon of de psychosociale preventieadviseur het werknemer horen en hem informeren over de mogelijkheden tot interventie.

→ de informele psychosociale interventie

- onthaal, het actief luisteren of een advies;
- een interventie bij een andere persoon van de onderwijsinstelling, inzonderheid bij een lid van de hiërarchische lijn;
- een verzoening tussen de betrokken personen voor zover het werknemer hiermee akkoord gaat.

→ formele psychosociale interventie (enkel bij psychosociale preventieadviseur)

- verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter;
- verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter;
- verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

De Scholengroep voorziet de wedertewerkstelling van personeelsleden die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. De

Scholengroep voorziet ook in de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.

Een gedetailleerd overzicht van het verloop van de interne procedures, de mogelijke externe procedures, bescherming en represailles zijn terug te vinden in de bijlage van dit arbeidsreglement.

b. Externe procedures

Een werknemer kan zich ook rechtstreeks, zonder een beroep te doen op de interne procedure, wenden tot:

- de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk;
- het arbeidsauditoraat;
- de rechtbank voor het opstarten van een strafrechtelijke of burgerrechtelijke procedure;
- bemiddeling: om een vaak lange en dure gerechtelijke procedure is het mogelijk een beroep te doen op een erkende bemiddelaar die onafhankelijk en onpartijdig is en gehouden is door het beroepsgeheim. De rol van de bemiddelaar bestaat erin de partijen te begeleiden bij het zoeken naar een akkoord dat voor elk van hen aanvaardbaar is. De bemiddeling wordt geregeld in het Gerechtelijke Wetboek.

c. Register van feiten door derden

In het kader van het preventiebeleid en bij de risicoanalyse voor psychosociale risico's besteedt de Scholengroep bijzondere aandacht aan de personeelsleden die contact hebben met andere personen op de arbeidsplaats. Het contact met andere personen kan leiden tot een emotionele belasting, de aanwezigheid van andere personen op de arbeidsplaats kan een stressfactor zijn en kunnen aan de oorzaak liggen van geweld.

Het register van feiten van derden is een preventiedocument (en geen vraag voor een tussenkomst in een individueel geval). Dit register helpt het bestuur van de Scholengroep om in de onderwijsorganisatie de meest adequate preventiemaatregelen te treffen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die een externe oorsprong hebben. Bij de risicoanalyse psychosociale risico's wordt met dit register rekening gehouden.

De verklaringen van de personeelsleden die menen het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk door personen die extern zijn aan de onderwijsinstelling, worden in dit register genoteerd en opgenomen. Deze verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten en de data van deze feiten. De identiteit van het werknemer wordt niet vermeld tenzij deze laatste met de vermelding instemt.

1.3 Contactpersonen

De vertrouwensperso(n)en voor • opvang, hulp of advies; • bemiddeling; • verzoek tot informele psychosociale interventie.	De gegevens van de vertrouwenspersonen zijn terug te vinden in iedere instelling en op de website van de scholengroep (www.sterkescholen.be)
De preventieadviseurs psychosociaal aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, • advies, melding bemiddeling • verzoek tot (in)formele interventie.	Cohezio De heer Sven HANSEN Koningsstraat 196 1000 Brussel Tel: 02/523.74.11 sven.hansen@cohezio.be

De preventieadviseur van de Scholengroep die verbonden is aan de Gemeenschappelijke preventiedienst van het GO! • informatie.	Kristof DE CROO Kristof.decroo@sterkescholen.be
De Inspectie voor toezicht op het Welzijn op het werk	http://www.werk.belgie.be/inspectie voor toezicht op Welzijn
Arbeidsauditeur en correctionele rechtbank	Adressen op te vragen bij de preventieadviseur psychosociaal welzijn.

Meer informatie en een gedetailleerd overzicht van het verloop van de interne procedures, zijn terug te vinden in de bijlage 1 bij dit arbeidsreglement of via <http://www.werk.belgie.be>.

3.4 De interne procedure:

° Het verloop:

In eerste instantie wordt aangeraden om de vertrouwenspersoon te contacteren. Het werknemer kan zich ook rechtstreeks wenden tot de preventieadviseur psychosociale aspecten van het werk. Binnen de 10 kalenderdagen na dit eerste contact, moet het werknemer gehoord worden en een eerste informatie ontvangen over de verschillende actiemogelijkheden die de interne procedure biedt.

Het werknemer kan er voor kiezen een informele oplossing te zoeken hetzij door de interventie te vragen van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, bij een lid van de hiërarchische lijn, hetzij door aan de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten te vragen om een verzoeningsprocedure op te starten met de aangeklaagde (en dit zelfs zonder dat er enige informatie wordt gegeven aan de werkgever). De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten behandelt de klacht op een objectieve en vertrouwelijke manier. Zij zijn immers gebonden aan het beroepsgeheim. De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten mag enkel handelen of andere personen betrekken met het voorafgaand akkoord van het werknemer. Het verzoeningsproces vereist het akkoord van alle partijen.

Het werknemer kan bij de vertrouwenspersoon eveneens een bemiddeling aanvragen. Alleen met de uitdrukkelijke toestemming van het werknemer kan de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten een interventie doen. Dit kunnen ze onder meer doen door te gaan praten met de aangeklaagde, de collega's, de leidinggevenden, de (algemeen) directeur, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of andere personen die kunnen helpen bij de oplossing van de klachten. Een verzoeningspoging vereist het akkoord en het engagement van alle partijen om naar een oplossing te zoeken. Het zoeken naar een oplossing op informele wijze heeft als ultieme doel het ontoelaatbaar gedrag te stoppen zonder dat er een confrontatie komt tussen klager en aangeklaagde. Alle betrokken partijen mogen hierbij hun versie van de feiten geven waarbij ze kunnen rekenen op discretie en waaraan geen sancties verbonden zijn.

Indien de informele weg niet tot de gewenste resultaten leidt, kan het werknemer een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, nadat het werknemer een persoonlijk onderhoud heeft gehad met één van deze personen. Dit onderhoud is verplicht. Vanaf het neerleggen van een met reden omklede klacht wordt er op een formele manier gezocht naar een oplossing.

In de informele fase blijft het verloop van de klachtenbehandeling grotendeels in handen van de klachtmelder. Zodra de formele procedure wordt gestart, bepaalt de preventieadviseur psychosociaal welzijn en/of de werkgever het verdere verloop.

Het werknemer kan er ook voor kiezen om onmiddellijk een met redenen omklede klacht in te dienen, zonder op een informele wijze een oplossing te zoeken. In dit geval zal het werknemer eveneens, vooraleer hij/zij deze de klacht indient, een persoonlijk gesprek moeten hebben met de vertrouwenspersoon of de psychosociale preventieadviseur. Dit gesprek moet plaatsvinden binnen een termijn van 10 kalenderdagen vanaf het ogenblik dat je de wens hebt geuit om een met redenen omklede klacht in te dienen.

De met redenen omklede klacht is een door het werknemer ondertekend en gedateerd document dat de volgende elementen bevat:

- het verzoek aan de algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep om maatregelen te treffen om een einde te stellen aan de feiten;
- de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens het werknemer beantwoorden aan de door de wet omschreven feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- het ogenblik en de plaats waarop elk van die feiten zich heeft voorgedaan;
- de identiteit van de aangeklaagde.

Het werknemer ontvangt een kopie van de met redenen omklede klacht die ondertekend wordt door de persoon die de klacht in ontvangst neemt, hetzij de vertrouwenspersoon, hetzij de bevoegde preventieadviseur. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs en vermeldt dat het persoonlijk gesprek heeft plaatsgevonden.

Indien de met redenen omklede klacht in ontvangst wordt genomen door de vertrouwenspersoon, zendt hij/zij die door aan de bevoegde preventieadviseur. Vanaf het ogenblik dat de met redenen omklede klacht is ingediend, geniet het werknemer specifieke rechtsbescherming: de werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de arbeidsverhouding van de werknemer niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemer op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen. De bewijslast van de bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht.

Van zodra de preventieadviseur de met redenen omklede klacht heeft ontvangen, brengt hij de algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep onmiddellijk op de hoogte van het feit dat het werknemer bescherming geniet en deelt diens identiteit mee.

De algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep geeft de preventieadviseur psychosociale aspecten de opdracht een onpartijdig onderzoek op te starten. Hierbij deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd, hoort de getuigen en alle anderen van wie hij/zij vermoedt dat ze nuttige informatie kunnen verstrekken en onderzoekt de met redenen omklede klacht op een volledig onpartijdige manier. De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun verklaring.

Op basis van de bevindingen uit het onderzoek geeft de preventieadviseur psychosociale aspecten de algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep binnen drie maanden een schriftelijk advies over de te nemen maatregelen. De algemeen directeur en de raad van bestuur van de Scholengroep zijn verplicht om de gepaste acties te nemen om het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag te doen ophouden.

Het werknemer dat de met redenen omklede klacht heeft ingediend en de aangeklaagde worden geïnformeerd over de individuele maatregelen die kunnen genomen worden.

Als de interne procedure geen oplossing biedt, wendt de preventieadviseur psychosociaal aspecten zich, na akkoord van het betrokken werknemer, tot de diensten voor Toezicht op het Welzijn op het Werk. De inspectiediensten zullen eveneens trachten de situatie te normaliseren aan de hand van de maatregelen die door de psychosociale preventieadviseur werden gesuggereerd of door andere maatregelen op te leggen.

° Raadplegen van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten :

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten kunnen geraadpleegd worden tijdens de werkuren.

De tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur wordt beschouwd als arbeidstijd en de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

° Vertrouwelijkheid:

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn gehouden tot het beroepsgeheim. Ze mogen geen informatie meedelen aan derden die ze ontvangen in het kader van hun functie, tenzij de wetgeving het hen toelaat.

De werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de personen die gehoord worden door de preventieadviseur psychosociale aspecten verbinden zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de betrokken partijen, de eventuele feiten en de omstandigheden waarin de feiten zich hebben voorgedaan.

° Tucht sancties:

Zonder afbreuk te doen aan de regels die van toepassing zijn in geval van ontslag en de sancties die zouden opgelegd worden in geval van een gerechtelijke actie, kan de persoon die beschuldigd wordt van geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op het werk, of de persoon die misbruik heeft gemaakt van de klachtenprocedure, een straf krijgen zoals vermeld in dit arbeidsreglement.

Wanneer een werknemer het slachtoffer is van ontoelaatbaar gedrag gesteld door personen die extern zijn aan onze organisatie zoals ouders of leveranciers, heeft het werknemer het recht hierover een verklaring af te leggen die wordt genoteerd en opgenomen in een speciaal register. De verklaring omvat een beschrijving en de data van de feiten. De identiteit van het werknemer hoeft niet vermeld te worden. De verklaring wordt normaliter opgenomen door de vertrouwenspersoon. Het register wordt door de vertrouwenspersoon bijgehouden. Deze verklaring staat niet gelijk met het indienen van een met redenen omklede klacht. Ze dient enkel ter verbetering van de preventie van deze feiten in de organisatie.

Alleen de werkgever, de bevoegde preventieadviseur, de diensten belast met het Toezicht op het Welzijn op het Werk en de vertrouwenspersoon hebben toegang tot dit register. De verklaringen worden gedurende 5 jaar bijgehouden vanaf de dag waarop het werknemer zijn verklaring heeft laten optekenen.

° Psychologische ondersteuning:

De werkgever waakt erover dat de personeelsleden die het slachtoffer zijn van een daad van geweld op het werk vanwege derden passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

3.5 De externe procedures:

Het werknemer kan zich ook rechtstreeks, zonder een beroep te doen op de interne procedure, wenden tot de inspectie belast met het toezicht op het welzijn van het werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en beschikt ook over de mogelijkheid een rechtsvordering in te stellen bij een bevoegd rechtscollège. Desondanks zal het werknemer verzocht worden de interne procedure te doorlopen. Meer informatie over deze wetgeving vindt u op de website van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <http://www.werk.belgie.be>.

De contactgegevens van de regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk zijn terug te vinden op <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=36421>.

13. Deconnectie

Art. 63

De Scholengroep en de instelling onderschrijven het belang van afspraken rond digitale communicatiemiddelen in ons onderwijs met als doel deze te kunnen inzetten om zowel onderwijspersoneel als lerenden en ouders te ontlasten, niet te belasten.

Wij besteden aandacht aan de impact van (de)connectiviteit op het psychosociaal welzijn, sensibiliseren over het belang van deconnectiviteit en streven over dit thema een gezonde cultuur na in de instelling.

Het lokale afsprakenkader deconnectie wordt als bijlage toegevoegd aan dit arbeidsreglement.

14. Onderhandelings- en overlegcomité/Inspectiediensten

Art. 64

Krachtens artikel 1 van het Besluit van de Vlaamse regering van 28.08.2000 houdende oprichting en samenstelling van de lokale comités voor de personeelsleden van het GO! hebben alle comités binnen het GO! onderhandelings- als overlegbevoegdheid. Gelet op de vrijheid van samenstelling van beide afvaardigingen in deze comités is een nominatieve aanduiding van de leden niet mogelijk.

Art. 65 Inspectiediensten

§ 1. Het adres van de arbeidsinspectie belast met het toezicht op de sociale wetten, is
FAC Kamgebouw
Koning Albert I-laan 1/5 bus 4
8200 Brugge

§ 2. Het adres van de arbeidsinspectie belast met het toezicht op het welzijn op het werk (die de voormalige technische en medische inspectie hergroepeert) is:
FAC Kamgebouw
Koning Albert I-laan 1/5 bus 5
8200 Brugge

Art. 66

De collectieve arbeidsovereenkomsten voor de personeelsleden van het GO! worden afgesloten tussen de minister van onderwijs en vorming enerzijds en de representatieve vakorganisaties anderzijds in het sectorcomité X, zonder dat enig orgaan van het GO! bij de totstandkoming van de overeenkomsten betrokken is. De teksten van de collectieve arbeidsovereenkomsten worden door de minister van onderwijs en vorming meegedeeld aan de personeelsleden.

14. Kruispuntbank

Art. 67

De wet op de Kruispuntbank en de uitvoeringsbesluiten kunnen door de personeelsleden worden geraadpleegd op de website www.ksz.fgov.be , rubriek wetgeving.

15. Bekrachtiging

Art. 68

Dit arbeidsreglement bevat de arbeidsvoorwaarden zoals ze zijn vastgesteld op 14 januari 2025.

Oostende, 12 februari 2025

Kristof VAN LOOCK

Algemeen directeur van Scholengroep Stroom. sterke scholen (nr. 27)

Instelling	Naam directeur	Handtekening
BS Europaschool Bredene	Brenda LINSKENS	
BS De Zandlopertjes Bredene	Gunther VANMASSENHOVE	
BS De Klimop Gistel	Kelly DILDICK	
BS de lettertuin Koekelare	Chris VANDECASTEELE	
BS De Groeiboom Oostende	Ellen SIX	
Leefschool De Vlieger Oostende	Gilla BOUDRY	
BS Stene Oostende	Wesley SAMYN	
BS Vogelzang Oostende	Sylvie VAN HEDDEGEM	
BS Arnoldus Oudenburg	Steven GEEROLF	
BS H. Conscience Oostende	An POTTIER	
BS de morootjes Oostende	Cynthia CALLEBOUT	
BS De Kroonlaan Oostende	Celine WEEK	
BS De Puzzel Oostende	Winnie BOEY	
BS Vermeylen Oostende	Muriël JULET	
Freinetschool De Zonnebloem Oostende	Sofie HILLEMANS	
BuBaO De Vloedlijn Oostende	Stijn BAILLIEU	
Atheneum Oostende campus Centrum	Berlinda WILLAERT	

Instelling	Naam directeur	Handtekening
Atheneum Oostende campus Pegasus	Pedra Everaert	
Atlas Atheneum Gistel	Gwen VANDEN BOSSCHE	
Da Vinci Atheneum Koekelare	Sharon VANDENDRIESSCHE	
Ensorinstituut Oostende	Barbara HIMPENS	
Vesaliusinstituut Oostende	Guy GHYSELS	
MI Mercator Oostende	Melissa VLIETINCK	
Joseph Willaert School Oostende	Ann VAN RIET	
CLB Oostende	Evie MONTEYNE	
Internaat aan Zee	Rien SEURYNCK	

Deconnectie

LOKAAL AFSPRAKENKADER DECONNECTIE

• **Inleiding**

Dit afsprakenkader deconnectie is een bijlage bij het arbeidsreglement van de instelling.

De scholengroep en de instelling onderschrijven het belang van afspraken rond digitale communicatiemiddelen in ons onderwijs met als doel deze te kunnen inzetten om zowel onderwijspersoneel als lerenden en ouders te ontlasten, niet te belasten. Wij besteden aandacht aan de impact van (de)connectiviteit op het psychosociaal welzijn, willen sensibiliseren over het belang van deconnectiviteit en streven over dit thema een gezonde cultuur na in de instelling.

De afspraken van dit lokaal afsprakenkader gelden voor alle personeelsleden, moeten de balans tussen werk- en privéleven helpen bewaken en het respect voor rust- en verlofperiodes helpen verzekeren.

Met regelmaat loskoppelen van het werk is noodzakelijk om aan zelfzorg te doen en werkplezier te blijven ervaren.

Dit lokaal afsprakenkader bevat o.m. volgende thema's:

- Beheersbaar houden berichtenstroom
- Timing van het versturen van berichten
- Timing van het lezen en beantwoorden van berichten
- Gebruik van sociale media binnen een professionele context
- Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte
- Communicatie en bereikbaarheid bij deeltijds werken
- Communicatie en bereikbaarheid bij overmacht en tijdens noodsituaties
- Communicatie en bereikbaarheid tijdens vakantieperiodes

Verder wordt er ook ingezoomd op sensibilisering en professionalisering over het thema.

• **Definitie en rollen:**

Afsprakenkader deconnectie: legt afspraken en modaliteiten vast voor alle personeelsleden van de instelling inzake het gebruik van professionele digitale hulpmiddelen. **Het afsprakenkader verzekert de personeelsleden dat, door de afspraken rond deconnectie, rust-, vakantie- en verlofperiodes worden gerespecteerd en dat de balans tussen werk- en privéleven wordt gevrijwaard.**

Rol van de actoren : zowel het bestuurspersoneel als alle andere personeelsleden van de instelling zijn cruciaal voor het toepassen, welslagen en naleven van het afsprakenkader. Het bestuurspersoneel neemt naar alle actoren een voorbeeldfunctie op en het is de

verantwoordelijkheid van elk werknemer om de toepassing van het afsprakenkader na te leven en uit te voeren.

Afspraken met ouders en leerlingen in verband met communicatie en deconnectie worden vastgelegd in het schoolreglement.

- **Afspraken**

- **Beheersbaar houden berichtenstroom**

De werkgerelateerde communicatie in onze instelling gebeurt via communicatiekanaal/kanalen: mail en smartschool.

Andere digitale kanalen dan de hierboven vermelde zijn in onze instelling geen officiële communicatiekanalen.

Om de berichtenstroom beheersbaar te houden worden berichten, waar mogelijk, gebundeld zodat er geenodeloze stroom aan berichten wordt gecreëerd.

Dringende berichten gebeuren via persoonlijk contact of via de telefoon, bij voorkeur tijdens de werkuren.

- **Timing van het versturen, lezen en beantwoorden van berichten**

Het versturen van berichten gebeurt tijdens de openstellingsuren van de instelling, zoals opgenomen in het arbeidsreglement.

Berichten die na de openstellingsuren van de instelling worden gestuurd, worden beschouwd als verstuurd op de eerstvolgende werkdag.

Personeelsleden raadplegen op hun werkdagen in de betrokken instelling dagelijks het communicatiekanaal van de instelling.

Wat berichten betreft die beantwoord moeten worden, wordt verwacht dat ze binnen de twee werkdagen worden beantwoord tenzij een later moment wordt aangegeven.

Als een complexe vraag wat langer moet wachten op een antwoord, dan laat je dit binnen de twee werkdagen aan de vraagsteller laten weten. Zo is er tijd om de vraag degelijk te kunnen beantwoorden.

Tijdens het weekend en vakanties wordt niet verwacht dat berichten worden beantwoord.

Bijkomende schooleigen afspraken : Nihil

- **Gebruik van sociale media binnen een professionele context**

Sociale media behoren niet tot de officiële communicatiekanalen van de instelling maar ze zijn niet meer weg te denken uit onze samenleving en ook niet uit het onderwijs.

Om te communiceren met leerlingen of cursisten wordt er geen gebruik gemaakt van sociale media maar gebruik je het officiële communicatiekanaal van de instelling (zie punt 3.1).

Als er door personeelsleden toch gebruik wordt gemaakt van sociale media, gedraagt men zich in zijn communicatie professioneel. Je blijft immers werknemer van je instelling en van het GO!. We houden dus ook daar rekening met de waarden van het pedagogisch project van het GO!.

(in voorkomend geval : Onze instelling heeft een gedragscode i.v.m. het gebruik van sociale media; deze gedragscode vindt u terug op de website van de Scholengroep).

- **Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte, deeltijds werken, overmacht of noodsituaties en tijdens vakantieperiodes**

Bij **ziekte** wordt niet verwacht dat het werknemer actief is op het communicatiekanaal. Afwezigheid wegens ziekte wordt gerespecteerd. In de mate van het mogelijke wordt door het afwezige werknemer een afwezigheidsbericht ingeschakeld.

Voor personeelsleden die **deeltijds** werken wordt verwacht dat zij de berichtgeving van de instelling op hun werkdagen in de betrokken instelling raadplegen.

Bij **overmacht of noodsituaties** wordt er steeds telefonisch of persoonlijk contact opgenomen.

Tijdens **vakantieperiodes** kan er slechts uitzonderlijk digitaal contact genomen worden om de rust en de vakantietijd van het personeel te vrijwaren. Activiteiten in vakantieperiodes zijn in het lokaal comité onderhandeld.

Aan het einde van een vakantieperiode wordt van de personeelsleden verwacht dat zij de berichtgeving op het digitale communicatiekanaal lezen voor de start van de volgende werkdag.

- **Sensibilisering**

Het belang van deconnectie en aandacht voor de impact van (de)connectiviteit op het psychosociaal welzijn wordt door de directie en inrichtende macht sterk onderschreven. De directie benadrukt in zijn communicatie dat digitale communicatiemiddelen hulpmiddelen zijn voor de personeelsleden en wijst op de risico's en gevaren van overdadige connectie, zoals hyperconnectiviteit en digistress, en op het belang van een gezonde digitale cultuur in de instelling.

De personeelsleden worden bewust gemaakt van hun verantwoordelijkheid en de risico's bij het gebruik van *shadow IT* (= digitale communicatiemiddelen die medewerkers op eigen initiatief gebruiken, buiten de door de instelling officieel gebruikte communicatiemiddelen om).

O.a. via personeelsvergaderingen, pedagogische studiedagen, vormingsinitiatieven, dienstorders, ... worden de personeelsleden gesensibiliseerd.

De directie geeft duidelijke en heldere richtlijnen i.v.m. het adequaat gebruik van de digitale communicatiemiddelen en spoort de personeelsleden aan om het afsprakenkader na te leven t.a.v. directeur, collega's, ouders en leerlingen.

Starters worden al tijdens de aanstellingsprocedure geïnformeerd over het afsprakenkader.

In het lokaal comité wordt de lokale situatie gemonitord en kunnen de afspraken, na onderhandeling, worden bijgesteld waar nodig.

• **Professionalisering**

De instelling zorgt er voor dat alle personeelsleden over voldoende informatie en kennis beschikken om de in en door de instelling gebruikte communicatiemiddelen op een correcte manier en volgens het lokaal-onderhandelde afsprakenkader te gebruiken.

Opleiding en vorming hierover worden in het professionaliseringsplan van de instelling opgenomen.

Volgende opleidingen worden voorzien in onze instelling: Opleidingen worden elk jaar voorzien in het nascholingsplan van de individuele school en voorgelegd aan het BOC ter goedkeuring.

• **Toegang tot de digitale communicatiemiddelen**

De instelling voorziet de nodige digitale infrastructuur en faciliteiten zodat de personeelsleden in de instelling en tijdens de openingsuren van de instelling toegang hebben tot en gebruik kunnen maken van de digitale communicatiemiddelen van de instelling.

• **Inwerkingtreding**

Dit lokaal afsprakenkader treedt in werking op 1 september 2023.

Het werd onderhandeld in het bevoegde lokaal comité op 01-06-2023 protocolnummer 27/2023
06 01/09