

Arbeidsreglement voor het contractueel personeel

GO! scholengroep 24K, Polderdreef 42 te 9840 De Pinte

Naam en adres van de instellingen:

Ambtsgebied 1

GO! basisschool De Keimolen, Olsensesteenweg 2 te 9770 Kruisem

Ambtsgebied 2

GO! basisschool De Kleine Prins, Kasteellaan 1 te 9840 De Pinte
GO! basisschool School van Morgen, Stropstraat 21 te 9810 Nazareth
GO! basisschool Erasmus, Volhardingslaan 5 te 9800 Deinze
GO! basisschool De Beuk, Warandestraat 15 te 9880 Aalter
GO! basisschool De Kleurenplaneet, Schutterijstraat 25 te 9800 Deinze
GO! leefschool De Boomhut, Breughellaan 18A te 9840 De Pinte
GO! basisschool Het Leerbos, Ten Bosse 140 te 9800 Deinze
GO! leefschool Klavertje 4, Biebuyckstraat 1 te 9850 Nevele
GO! buitengewone basisschool De Veerboot, Volhardingslaan 7B te 9800 Deinze
GO! secundaire school De Beuk, Stationsstraat 128 te 9880 Aalter
GO! Erasmusatheneum, Volhardingslaan 11 te 9800 Deinze
met vestiging GO! Erasmusatheneum, Peter Benoitlaan 10 te 9800 Deinze
GO! atheneum Erasmus, Polderdreef 42 te 9840 Nazareth-De Pinte
GO! BuSO Parkaan, Steenweg 2 te 9810 Eke
GO! BuSO Egmont & Hoorn OV1, Broeckstraat 37 te 9890 Gavere
GO! BuSO Egmont & Hoorn OV4, Broeckstraat 37 te 9890 Gavere
GO! CLB Deinze-Eeklo, Eikelstraat 42 te 9900 Eeklo
met vestiging De Pinte, Volhardingslaan 42 te 9840 Nazareth-De Pinte
met vestiging Tielt, Stationstraat 67 bus 1 te 8700 Tielt
met vestiging Waregem, Ten Hedestraat 1 te 8790 Waregem

Ambtsgebied 3

GO! basisschool De DRIESprong, Kapel ter Rustestraat 3 te 8540 Deerlijk
GO! basisschool Talentensprong, Nieuwhuizenstraat 7 te 8790 Waregem
GO! basisschool Het Bollebos, Kerkstraat 30 te 8570 Anzegem
GO! SO Groenhove Campus Middenschool, Jozef Duthoystraat 34 te 8790 Waregem
GO! SO Groenhove Campus Atheneum, Westerlaan 69 te 8790 Waregem
met vestiging GO! SO Groenhove Technx, Molenstraat 43 te 8790 Waregem
GO! sportinternaat Groenhove, Lindestraat 12 te 8790 Waregem
met vestiging GO! sportinternaat Groenhove, Krakeelhoek 2 te 8790 Waregem
GO! leefschool Het Biezebos Waregem, Zultseweg 9 te 8790 Waregem

Ambtsgebied 4

GO! basisschool De Springplank, Tulpenlaan 14 te 8700 Tielt
GO! freinetschool Het Reuzenhuis, Gruuthusestraat 90 te 8700 Tielt
GO! freinetschool De Koorddanser, Baljuw Vermeulenstraat 1 te 8760 Meulebeke
GO! basisschool De Dorpsparel, Juffrouw Elzastraat 9 te 8700 Schuiferskapelle
GO! atheneum Campus De Reynaert, Stationstraat 67 te 8700 Tielt

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

Ambtsgebied 1: Dokter André Sierensstraat 16 bus 4 te 9300 Aalst

Ambtsgebied 2: Savaanstraat 11/02 te 9000 Gent

Ambtsgebied 3: Rijselsestraat 28 te 8500 Kortrijk

Ambtsgebied 4: Kwadestraat 153/2.1 te 8800 Roeselare

op: 16/11/2022

en werd geregistreerd onder het nummer 01/50245346/W

1. Algemene bepalingen

1.1. Toepassingsgebied

Artikel 1

Onderhavig arbeidsreglement is toepasselijk op elke persoon die in een onderwijsinstelling 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.

Er 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 personeelsleden tewerkgesteld in de conventie Brussels Hoofdstedelijk Gewest (contracten van onbepaalde duur), de Koepelcodo's en Codo's project 40 (Contractuelen Departement Onderwijs beheerd 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 01.01.2002: 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

Artikel 2

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

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

1.3. Aanwervingsvoorwaarden

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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 6 maanden (door het gemeentebestuur) 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, psychosociale begeleiding van minderjarigen, hulpverlening aan jeugd, kinderscherming, 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.

Artikel 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

Artikel 8

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

Artikel 9

De normale arbeidsduur met een volledige opdracht bedraagt 38 uren per week voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel.

Voor het administratief personeel bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 36 uren.

De registratie van de gepresteerde arbeid gebeurt door middel van een ingevuld document conform afspraken met de betrokken instelling(en).

Artikel 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. er moet geregeld inhaalrust worden toegekend.

Artikel 11: Overuren

- Overuren worden binnen het kwartaal waarin ze werden gepresteerd gecupereerd 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. 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 personeelsleden

Artikel 12

Het effectieve werkrooster voor het personeelslid dat voltijds wordt tewerkgesteld zoals bepaald in art. 9, wordt in overleg en binnen de wettelijke bepalingen uitgewerkt.

Het rooster wordt als bijlage bij het arbeidsreglement gevoegd, indien van toepassing.

3.2. Deeltijds tewerkgestelde personeelsleden

Artikel 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.

3.2.1. Vast werkrooster

Artikel 14

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 vast werkrooster dat in de individuele arbeidsovereenkomst werd opgenomen moet in principe inpasbaar zijn binnen de uurroosters van de voltijdse personeelsleden zoals vermeld in art. 12;
- elk ander vast deeltijds werkrooster dat niet binnen bovenvermeld kader valt en dat in de instelling wordt toegepast, wordt als bijlage bij dit arbeidsreglement opgenomen.

3.2.2. Variabel werkrooster

Artikel 15

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 art. 11bis, lid 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

- a) In de instelling geldt volgend kader voor bovenvermelde deeltijdse personeelsleden:
- de arbeidsdag vangt ten vroegste aan om 6u30;
 - de arbeidsdag eindigt ten laatste om 18u00;
 - er wordt gedurende hoogstens 5 dagen per week arbeidsprestaties geleverd, te weten van maandag tot en met vrijdag;
- b) Bekendmaking van de variabele roosters:

De toepasselijke deeltijdse variabele uurroosters zullen ten minste 5 werkdagen vooraf worden meegedeeld aan de personeelsleden door middel van een bericht dat schriftelijk moet worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever.

Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en wordt op de volgende manier ter kennis gebracht van de betrokken personeelsleden: via e-mail of brief.

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

Artikel 16

Voor een personeelslid 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 dienstplichtigheden en mits toestemming van de algemeen directeur van de scholengroep. De personeelsleden die zaterdag en/of zondagwerk verrichten hebben recht op inhaalrust ten belope van de gepresteerde uren. Deze dienen binnen het kwartaal opgenomen overeenkomstig de in art. 10 bepaalde richtlijnen.

4.2. Feestdagen

Artikel 17

- De feestdagen voor personeelsleden 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 personeelsleden die tijdens een feestdag tewerkgesteld werden, hebben recht op inhaalrust ten belope van de gepresteerde uren. Deze dienen binnen het kwartaal opgenomen overeenkomstig de in art. 10 bepaalde richtlijnen.
- Feestdagen en deeltijdse tewerkstelling
Deeltijdse personeelsleden 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

Artikel 18

Het aantal vakantiedagen waarop het personeelslid aanspraak kan maken wordt berekend op basis van:

1. De leeftijd van het personeelslid

De leeftijd is deze die bereikt wordt op 1 juli van het kalenderjaar. Onderstaande tabel is van toepassing als het betrokken personeelslid 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 het personeelslid 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.

Artikel 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 van doorslaggevend.

Dit plan wordt voor advies voorgelegd aan het Basisoverlegcomité.

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 het personeelslid 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.

Artikel 20: Overdracht van vakantie

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

4.4. Ziekte, ongeval en prenataal medisch onderzoek

4.4.1. Ziekte / ongeval

Artikel 21: Verplichtingen te vervullen door het personeelslid

Het personeelslid dat 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 werkdag voort te zetten moet persoonlijk of door tussenkomst van een derde onmiddellijk en spontaan zijn werkgever hiervan op de hoogte te stellen.

Het personeelslid deelt ook mee op welk adres het zich bevindt als zijn feitelijke verblijfplaats verschilt van zijn domicilieadres!

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

Indien de arbeidsongeschiktheid één dag overschrijdt moet het personeelslid ook hier de werkgever onmiddellijk (bv. telefonisch) verwittigen. Dezelfde dag is het personeelslid 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. Het personeelslid 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 personeelslid zich al dan niet mag verplaatsen.

Ook in geval van verlenging van de periode van arbeidsongeschiktheid is het personeelslid verplicht alle verplichtingen zoals omschreven in art. 21 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 personeelslid is er tevens toe gehouden aangifte te doen van zijn arbeidsongeschiktheid aan zijn ziekenfonds of aan de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering.

Artikel 22: Verplichtingen te vervullen door de werkgever

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

Het personeelslid 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 aan de raad van bestuur van de scholengroep.

Artikel 23

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 controlearts mag enkel nagaan of betrokkene arbeidsongeschikt is.

Andere medische vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

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

Het personeelslid moet de controle mogelijk maken. Hij mag niet weigeren de controlearts te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. De controle moet op normale uren gebeuren, eventueel ook op zon- en feestdagen voor personeelsleden die normaal op deze dagen arbeidsprestaties dienden te leveren.

Uit de wet valt af te leiden dat het personeelslid dat zich op een onrechtmatige wijze onttrekt aan de controle, of de controle weigert, zijn recht op gewaarborgd loon verliest vanaf de aanvang van de ziekte. Uitzonderingen zijn mogelijk: vb. omdat de controle gebeurt na een bewezen periode van ongeschiktheid of wanneer de werkgever zonder reden zeer lang wacht alvorens de controle te laten uitvoeren.

Wanneer de werkgever en het personeelslid niet akkoord gaan om in der minne een geneesheer-deskundige aan te stellen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

4.4.2. Prenataal onderzoek

Artikel 24

De zwangere werkneemster heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om zwangerschapsonderzoeken te kunnen doorgaan wanneer die niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren.

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

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

De zwangere werkneemster 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 werkneemster moet een geneeskundig getuigschrift van dit onderzoek aan de werkgever voorleggen.

4.5. Arbeidsongeval

Artikel 25: Verplichtingen te vervullen door het personeelslid

Het personeelslid dat omwille van een arbeidsongeval niet in staat is zijn werkzaamheden tijdens de reeds aangevatte werkdag voort te zetten, dient persoonlijk of door tussenkomst van een derde onmiddellijk zijn werkgever hiervan op de hoogte te stellen.

Het personeelslid dat 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.

Het personeelslid 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 ter rechtvaardiging van het ongeval.

Daar 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 verwittigt. Op die wijze behoudt hij zijn rechten op de tegemoetkomingen van zijn ziekenfonds indien de eindbeslissing voor hem ongunstig zou uitvallen.

Artikel 26: Verplichtingen te vervullen door zowel de werkgever als het personeelslid

1. Opstellen van de aangifte door werknemer en werkgever

Bij elk arbeidsongeval of arbeidswegongeval dient ten spoedigste en uiterlijk binnen de 48 uren een aangifte van ongeval te worden ingevuld.

Model A van het formulier wordt ingevuld door het slachtoffer, de rechthebbenden, de hiërarchische meerdere of een belanghebbende persoon.

Model B wordt ingevuld door de behandelende geneesheer (doktersattest).

Opgave van aanvullende informatie over een arbeidsongeval; dit formulier bestaat uit twee delen :

Deel 1: Gegevens van het slachtoffer, gegevens van de onderwijsinstelling, gegevens van het ongeval, bij te voegen bewijsstukken, ondertekening van de hiërarchische meerdere.

Deel 2 : Opgave van informatie over een arbeidsongeval met een aansprakelijke derde.

Getuigenverklaring

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

2. Indienen van de aangifte door de werkgever bij de Departement Onderwijs

Bovenvermeld documenten (origineel) moeten binnen de 4 dagen integraal ingediend te worden bij :

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming - Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi)

Afdeling Advies en Ondersteuning Onderwijspersoneel (AOP)

Arbeidsongevallen

Hendrik Consciencegebouw, Albert II – laan 15 te 1210 Brussel

Een kopie blijft tevens bewaard in de instelling in het personeelsdossier van het personeelslid.

3. Indienen van de aangifte door de werkgever bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Voor de overheidssector bestaat een aangifteverplichting voor de ernstige arbeidsongevallen bij de provinciale Technische Inspectie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. In het kader van de Wet op het Welzijn gelden voor de onderwijsinstellingen volgende verplichtingen :

- voor ieder ongeval met minstens één dag werkverlet moet de preventieadviseur een ongevallensteekkaart opmaken en een afschrift ervan naar de arbeidsgeneeskundige dienst sturen. De ongevallensteekkaarten moeten ter beschikking gehouden worden van de Technische Inspectie ter gelegenheid van een controleonderzoek;
- voor ieder ernstig arbeidsongeval (onder ernstig arbeidsongeval wordt verstaan een dodelijk arbeidsongeval of een arbeidsongeval dat volgens de eerste diagnose, hetzij de dood, hetzij een algehele of gedeeltelijke blijvende arbeidsongeschiktheid, hetzij een algehele tijdelijke arbeidsongeschiktheid van meer dan één maand tot gevolg kan hebben. De ongevallen van en naar het werk worden niet in aanmerking genomen) moet er aangifte gedaan worden bij de technische inspectie van het gebied binnen de twee werkdagen volgend op de dag van het ongeval. Deze aangifte gebeurt per brief of door het sturen van een afschrift van de officiële aangifte van het ongeval van de verzekeraar;
- voor ieder zeer ernstig arbeidsongeval, dit is een dodelijk ongeval of een arbeidsongeval dat volgens de eerste medische diagnose de dood of een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 25% tot gevolg kan hebben, moet naast de aangifte bedoeld onder punt 2 de technische inspectie onmiddellijk telefonisch of per fax op de hoogte gebracht worden van het ongeval.

Artikel 27: Tussenkost in medische zorgen en kosten

De kosten van dokter, chirurg, apotheker, ziekenhuis prothese, orthopedie en verplaatsingskosten voortspruitend uit een arbeidsongeval of een arbeidswegongeval worden door Medex-AGD ten laste genomen. De kosten zullen rechtstreeks betaald worden aan de verzorgingsinstellingen, de geneesheren, de apothekers of de prothesisten, mits overlegging bij het geneeskundig centrum waarvan het slachtoffer afhangt, van de ereloonnota's, facturen of rekeningen die verplicht de naam en voornamen van het slachtoffer alsmede de datum en het detail van elke prestatie, bewerking of levering moeten vermelden. Indien het slachtoffer zelf deze kosten zou gedragen hebben zullen ze hem terugbetaald worden op overlegging van de gedetailleerde ereloonnota's, facturen of rekeningen die dan voor voldaan zullen moeten ondertekend zijn.

Medex - Medische kosten

Victor Hortaplein 40/10 te 1060 Brussel

5. Bezoldigingsregel

5.1. Principes

Artikel 28

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

- aan iedere functie is een loonschaal verbonden;
- bij de aanwerving van een contractueel personeelslid moet de toegekende loonschaal welke op het personeelslid wordt vastgelegd, gemotiveerd;
- de concrete bezoldiging is tevens onderhevig aan :
 - de leeftijd van het personeelslid;
 - de hem toegekende weddeanciënniteit;
 - de toekenning van haard – standplaatstoelage;

- de eindejaarstoelage wordt voor de in dienst zijnde personeelsleden uitbetaald in de loop van de maand december;
- het vakantiegeld moet worden uitbetaald tussen 1 mei en 30 juni van het jaar waarin de vakantie moet worden opgenomen.

5.2. Bezoldigingswijze

Het loon wordt uitbetaald ten laatste de 4^{de} werkdag volgend op de periode waarvoor het verschuldigd is.

5.2.1. Loonschaal

Artikel 29

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).

5.2.2. Leeftijdsklasse

Artikel 30

De leeftijdsklasse is deze 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.

Het personeelslid dat 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%. Dit is 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.

5.2.3. Koppeling aan de index

Artikel 31

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

5.2.4. Weddeanciënniteit

Artikel 32

Het personeelslid 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.

5.3. Afrekening

Artikel 33

De werkgever moet het personeelslid bij elke definitieve regeling van het loon een afrekening afleveren. Dit moet het personeelslid 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. Het personeelslid kan geen enkele vorm van rente vereisen 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.

5.4. Inhoudingen

Artikel 34

Op het loon van het personeelslid kunnen uitsluitend volgende inhoudingen worden berekend :

1. inhoudingen opgelegd op basis van de fiscale wetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid;
2. voorschotten in geld op loon dat nog niet werd verdiend, uitbetaald door de werkgever.

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

De andere inhoudingen, vergoedingen en schadevergoedingen die de verantwoordelijkheid van het personeelslid 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 van toepassing indien het personeelslid met opzet heeft gehandeld of indien hij zijn arbeidsovereenkomst vrijwillig beëindigd heeft vooraleer de uitkeringen en schadevergoedingen werden betaald die hij verschuldigd is.

Artikel 35

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

Artikel 36

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. Specifieke schorsingen van de arbeidsovereenkomst

6.1. Onvolledige arbeidsdag

Artikel 37

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

Artikel 38

Het personeelslid dat geschikt is om te werken op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft en die in de onmogelijkheid is zijn arbeidsdag te vervullen 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 in geval van :

- Verhinderings op de weg naar het werk

Het personeelslid dat 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 een personeelslid 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

Het personeelslid dat 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

Het personeelslid dat 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: voor de drie besproken gevallen blijft de anciënniteit verder doorlopen.

De voorgenoemde afwezigheidsgevallen worden met werkelijk gepresterde werkdagen voor de vakantieregeling gelijkgesteld.

6.2. Ongewettigde afwezigheid

Artikel 39

Het personeelslid mag niet van zijn werk afwezig blijven zonder vooraf hiervoor toelating te hebben gevraagd. Indien het personeelslid 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.

Het personeelslid dat 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 het personeelslid slechts het werk hervatten nadat hij hiertoe formeel de toestemming van zijn werkgever of van diens afgevaardigde heeft gekregen.

6.3. Klein verlet (omstandigheidsverlof)

Artikel 40

De arbeidsovereenkomst wordt geschorst omwille van volgende redenen:

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1. 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 heeft 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 kan zijn dagen dan niet verdelen over de beide gebeurtenissen.
2. 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 plaatsgrijpen.	De dag van het huwelijk.
3. 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.
4. De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat (= vaderschapsverlof, ook wel geboorteverlof genoemd)	Vijftien 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 180ste dag van de zwangerschap. Dit kan ook gecumuleerd worden met afwezigheid ingevolge het overlijden van een kind (punt 5). Een miskraam na zwangerschap van minder dan 180 dagen opent geen recht op klein verlet.
5. a. 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 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.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
5 b. Overlijden van de vader, 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 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.
6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.	Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont. Overlijden van een pleegkind 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.
8. 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.
9. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), (of van de wettelijk 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.
10. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- of selectiecentrum.	De nodige tijd, met een maximum van drie dagen.
11. 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.
12. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd, met een maximum van één dag.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
13. 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 vijf dagen .
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteverkiezingen	De nodige tijd .
15. 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 vijf dagen .
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopening bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteverkiezingen.	De nodige tijd , met een maximum van vijf dagen .

Opmerkingen

- Een aangenomen kind of een erkend natuurlijk kind is gelijkgesteld met een wettig kind wat de toepassingen van het klein verlet 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.

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

- het personeelslid dient de werkgever vooraf te informeren. Indien zulks niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk in kennis stellen;
- het personeelslid 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 personeelsleden hebben het recht, met behoud van hun normale loon, van het werk afwezig te zijn zoals de voltijdse personeelsleden, in zoverre het kort verzuim samenvalt met de dagen en uren waarop zij normaal zouden hebben gewerkt.

6.4. Verlof om dringende redenen

Artikel 41

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

- Vier categorieën van feiten worden aangeduid als dwingende redenen:
 1. de ziekte, het ongeval of de hospitalisatie overkomen aan een persoon die met het personeelslid 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 schoonkind van het personeelslid. De tussenkomst van het personeelslid moet “dringend en noodzakelijk zijn” en moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maken;
 3. de ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van het personeelslid, zoals de schade aan de woning door een brand of een natuurramp;
 4. het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid de partij is in het geding. De rechtbank moet uitdrukkelijk de verschijning in persoon bevelen hebben. Een vrijwillige verschijning geeft geen recht op afwezigheid.
- Het staat de werkgever en het personeelslid 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 deeltijdsen 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 tevens 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 werkdag (weddeanciënniteit) beschouwd. Naar de sociale zekerheid toe moeten de dagen afwezigheid gelijkgesteld worden met werkdagen.

7. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst

7.1. Betekeningsmodaliteiten

Artikel 42

Geschrift

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

Betekening van de opzegtermijn

De opzegging moet aan de andere partij worden betekend en dit op één van de volgende manieren:

- Aangetekend schrijven met de post
 Wanneer de opzegging per aangetekend schrijven is gebeurd (een mogelijkheid die openstaat voor werknemer en werkgever), heeft de opzegging uitwerking de derde werkdag na de datum van verzending. Dit wil zeggen dat de opzegging geacht wordt te zijn betekend de derde werkdag na de datum van verzending.
 Het ontvangstbewijs van de post volstaat om het bestaan van de kennisgeving te bewijzen.
 De werkdag is elke dag van de week behalve zondag en feestdagen.
 Is de bestemming afwezig of weigert hij de ontvangst, dan zal de opzegging toch uitwerking vinden op de derde werkdag na de verzending.
 Indien de opzegging aan een verkeerd adres is gebeurd dan wordt de betekening geacht niet te zijn gebeurd. In dat geval moet nogmaals een betekening aan het juiste adres gebeuren.

Indien echter het personeelslid nagelaten heeft zijn werkgever op de hoogte te stellen van zijn adreswijziging of dat hij een fout adres opgegeven heeft, blijft de kennisgeving van opzegging geldig met uitwerking de derde werkdag na de verzending.

- Deurwaardersexploit

Wanneer de opzegging gebeurt bij gerechtsdeurwaardersexploit, dan wordt de opzegging geacht ontvangen te zijn de dag zelf van de betekening.

De afwezigheid of de weigering van het personeelslid heeft geen invloed op de uitwerking van de opzegging.

Is de bestemming niet aanwezig, dan laat de gerechtsdeurwaarder een kopie van het exploit in de brievenbus en verzendt het origineel per aangetekend schrijven. Weigert het personeelslid de ontvangst, dan wordt de opzegging geacht toch uitwerking te krijgen de dag van de betekening zelf.

Wat het adres van het personeelslid betreft, zal de gerechtsdeurwaarder zelf de woonplaats van de geadresseerde controleren.

- Betekening van hand tot hand

Deze mogelijkheid staat alleen open voor het personeelslid en bestaat in de overhandiging van een brief aan de werkgever waarin het personeelslid uitdrukking geeft aan zijn besluit om eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst.

Een kopie van dit schrijven dient door de werkgever te worden ondertekend. De aanvaarding van de opzegtermijn is slechts voltrokken mits vermelding van de clausules "voor akkoord" of "gelezen en goedgekeurd".

Indien de werkgever weigert te tekenen zal het personeelslid zich tot één van de andere betekenismodaliteiten moeten richten.

Taalvereiste

De opzeggingsbrief moet in het Nederlands worden opgesteld.

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

Artikel 43

Een overeenkomst van bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, loopt automatisch ten einde op de datum die werd vastgesteld of op het ogenblik dat het werk werd afgewerkt. Wanneer de overeenkomst beëindigd wordt voor de voorziene datum of voor het einde van het overeengekomen werk, moet een opzeggingsvergoeding betaald worden die gelijk is aan het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen bedragen van de vergoeding die betaald zou moeten worden indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten zou zijn.

In afwijking hierop kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, dit mits naleving van de opzegtermijnen.

7.3. Beëindigen van de arbeidsovereenkomst

Artikel 44: Termijnen

§ 1. Opzegtermijnen arbeiders en bedienden contracten van onbepaalde duur

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegging betekend werd.

Indien de opzegging betekend wordt bij deurwaardersexploot, zal de opzegtermijn bijgevolg aanvangen de maandag volgend op de week waarin het deurwaardersexploot werd betekend.

Specifiek i.g.v. de aangetekende brief. Deze heeft volgens de wet slechts uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending : een opzeggingsbrief verstuurd bij aangetekend schrijven op een donderdag heeft geen uitwerking de eerstvolgende maandag doch slechts de maandag van de daaropvolgende week! De termijn van drie werkdagen begint immers te lopen vanaf vrijdag, zodanig dat de derde werkdag, waarop de opzegging uitwerking heeft, de maandag is, met als gevolg dat de opzegtermijn slechts de maandag van de daaropvolgende week een aanvang neemt. Voor toepassing van deze regel dient beklemtoond te worden dat ook zaterdag werkdagen zijn, zelfs indien op zaterdag gewoonlijk niet gewerkt wordt.

De opzeggingsbrief moet in de praktijk dus uiterlijk op woensdag aangetekend verstuurd worden om de opzegtermijn de daaropvolgende maandag een aanvang te doen nemen, behoudens wanneer de dagen na de woensdag een feestdag bevatten; in dat geval zal de opzeggingsbrief nog eerder moeten verzonden worden. Een vergissing in de opzeggingsbrief met betrekking tot de aanvangsdatum van de opzegging ingevolge de laattijdige versturing van de brief, heeft niet tot gevolg dat de opzegging nietig is, doch wel dat deze slechts ingaat op de maandag van de daaropvolgende week, waardoor één week verloren gaat.

Voor het bepalen van de duur van de opzegtermijn wordt de anciënniteit berekend van datum tot datum. Als einddatum geldt hierbij de dag voor de opzegtermijn ingaat.

Voor personeelsleden die op 1 januari 2014 reeds in dienst waren bij de werkgever moet er een dubbele telling gebeuren (klikstelsel) :

- de berekening van de opzegtermijn op basis van de oude regels, vastgeklikt op 31 december 2013 (deel 1);
- de berekening van de opzegtermijn op basis van de nieuwe regels vanaf 1 januari 2014, op basis van de anciënniteit te rekenen vanaf die zelfde datum (deel 2).

Het personeelslid neemt zelf ontslag: de principes inzake het klikstelsel (dubbele telling) zijn identiek. Opgelet: de arbeider die zelf ontslag geeft moet steeds de dubbele telling doen (is niet geplafonneerd). Voor een bediende die zelf ontslag geeft moet men drie gevallen onderscheiden :

1. De bediende heeft de maximale opzegtermijn die voorzien was door de regels die van toepassing waren op 31/12/2013, bereikt. In dat geval is er geen deel 2. Men past enkel de opzegtermijnen van deel 1 toe.
2. De bediende heeft de maximale opzegtermijn die voorzien was door de regels die van toepassing waren op 31/12/2013 niet bereikt, maar de opzegtermijn waarop hij recht heeft op basis van deze regels is gelijk of hoger dan 13 weken. Er is geen deel 2. Men past enkel de termijnen van deel 1 toe.
3. De bediende heeft de maximale opzegtermijn die voorzien was door de regels die van toepassing waren op 31 december 2013 niet bereikt, maar de opzegtermijn waarop hij recht heeft op basis van deze regels is minder dan 13 weken. In dat geval moet men de opzegtermijn van deel 2 toevoegen, maar mag de som van de beide delen 13 weken niet overschrijden.

Opzegtermijnen arbeiders en bedienden voor contracten afgesloten vanaf 01/01/2014

Anciënniteit bij ingang opzegtermijn	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de 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
13 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

Opzegtermijnen arbeiders voor contracten afgesloten vóór 01/01/2012

	Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer
Arbeider	- 6 maand	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	6 maand tot 5 jaar	35 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	5 jaar tot 10 jaar	42 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	10 jaar tot 15 jaar	56 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	15 jaar tot 20 jaar	84 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	20 jaar en meer	112 kalenderdagen	28 kalenderdagen

Opzegtermijnen arbeiders voor contracten afgesloten vanaf 01/01/2012 en vóór 01/01/2014

	Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer
Arbeider	- 6 maand	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	6 maand tot 5 jaar	40 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	5 jaar tot 10 jaar	48 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	10 jaar tot 15 jaar	64 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	15 jaar tot 20 jaar	97 kalenderdagen	14 kalenderdagen
	20 jaar en meer	129 kalenderdagen	28 kalenderdagen

Opzegtermijnen voor bedienden voor contracten afgesloten vóór 01/01/2014

Opzegtermijnen 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 opzegtermijnen door	
		Werkgever	Bediende
Bediende met een loon < 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	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 opzegtermijn 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 opzegtermijn 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 opzegtermijn 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.

Tegenopzegging

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

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

Tabel tegenopzegging

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

§ 2. Opzegging contracten bepaalde duur – eenzijdige opzegging

Van de mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst, gesloten vanaf 1 januari 2014, voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, kan slechts gebruik worden gemaakt tijdens de eerste helft van de overeengekomen duur van het contract, met een maximum van zes maanden.

De termijn gedurende dewelke een eenzijdige beëindiging mogelijk is, begint te lopen vanaf de door de partijen overeengekomen datum van uitvoering van de arbeidsovereenkomst en neemt een einde bij het verstrijken van de eerste helft van de overeenkomst, met een maximum van zes maanden. Het gaat om een vaste termijn. De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld ziekte of jaarlijkse vakantie, ...) hebben er geen invloed op.

Als de werknemer of de werkgever gebruik wil maken van de mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging, dan moet hij een opzegging geven. Daarbij moeten de opzegtermijnen vastgesteld door de nieuwe bepalingen over de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden nageleefd. De opzegtermijn neemt een aanvang op de maandag volgend op de kennisgeving.

Als de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt, deze opzegtermijn niet naleeft, moet hij aan de andere partij een vergoeding betalen.

In geval van een toegelaten opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk geldt de mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging slecht voor de eerste overeenkomst in de reeks contracten.

§ 3. Opzegging contracten bepaalde duur – bijzondere regels in geval van ziekte of ongeval

Bijzondere regel voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk van minder van drie maanden :

Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval en deze arbeidsongeschiktheid meer dan zeven dagen duurt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreken zonder vergoeding, voor zover de periode gedurende dewelke een opzegging wordt toegelaten, is verstreken.

Bijzondere regel voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk van minstens drie maanden :

De werkgever kan deze overeenkomst verbreken mits een vergoeding wanneer de werknemer gedurende meer dan zes maanden arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte of ongeval, voor zover de termijn die door de partijen in het contract werd vastgesteld niet is verstreken of het werk dat het voorwerp uitmaakt van de overeenkomst niet werd verwezenlijkt.

De vergoeding is gelijk aan het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van de overeengekomen termijn, begrensd tot drie maanden loon. De werkgever mag van dit bedrag het gewaarborgd loon aftrekken dat omwille van de arbeidsongeschiktheid werd betaald.

7.4. Vervangingsovereenkomst

Artikel 45

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.

Vervangingsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De vervangingsovereenkomst voor onbepaalde tijd neemt een einde bij de terugkeer van het vervangen personeelslid.

Let wel: in het vervangingscontract voor onbepaalde tijd moet uitdrukkelijk bepaald staan dat de overeenkomst eindigt bij terugkeer van het vervangen personeelslid.

Een afwijking van de wettelijke opzegtermijn heeft slechts een uitwerking in vervangingsovereenkomsten van onbepaalde duur.

Dergelijke afwijkingen dienen uitdrukkelijk in de schriftelijke vervangingsovereenkomst te worden opgenomen.

Een afwijking kan betrekking hebben op de wettelijke ingangsdatum van de opzegtermijn. Zo hoeft de opzegtermijn niet noodzakelijkerwijze op een maandag aan te vatten.

Een afwijking kan ook betrekking hebben op de duur van de opzegtermijn. Zo kan de duur van de opzegtermijn korter zijn dan de wettelijke minimumduur.

De voornoemde afwijkingen gelden niet bij de beëindiging van de vervangingsovereenkomst vóór de terugkeer van het vervangen personeelslid.

Hier gelden de regels betreffende de opzegtermijn van een contract van onbepaalde duur.

7.5. Ontslag om dringende reden

Artikel 46

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;
- vervalsing van medische getuigschriften en prikken;
- blijvende weigering om zich aan een geneeskundige onderzoek te onderwerpen;

- het uitvoeren van een werk gedurende een ongeschiktheidsperiode gestaafd door een geneeskundig attest;
- weigeren het werk uit te voeren en uitdrukkelijke weerspanning;
- 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, zonder dat het slachtoffer had uitgedaagd;
- zware en vrijwillige nalatigheid;
- herhaalde dronkenschap met waarschuwingen;
- het overmaken van valse rapporten of de weigering verslagen door te sturen;
- de ernstige tekortkomingen die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maken;
- 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, in dit geval sites met een pornografisch karakter, of het uitwisselen van honderden privémails in de weken die het ontslag voorafgaan.

Deze lijst dient als voorbeeld en is niet volledig.

8. Aansprakelijkheid

8.1. Burgerlijke aansprakelijkheid

Artikel 47a

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 gezinssamenstelling van zijn huishouden moeten zo snel mogelijk aan de werkgever worden meegedeeld.

Deze laatste is niet aansprakelijk 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.

Artikel 47b

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

De schade dient 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 personeelslid 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 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 de "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.

8.2. Strafrechtelijke aansprakelijkheid

Artikel 48

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.

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

9.1. Werk

Artikel 49

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.

9.2. Ondergeschiktheid

Artikel 50

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.

9.3. Teruggave materialen

Artikel 51

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

9.4. Ontoelaatbaarheden

Artikel 52

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.

9.5. Veiligheid en Welzijn

Artikel 53

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 personeelsleden 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 met name 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 personeelsleden 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 er toe 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".

Artikel 53bis - 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. Dit rookverbod geldt ook in een straal van 10 meter bij alle in- en uitgangen van de instellingen en geldt 24 uur op 24, 7 dagen op 7.

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 :

- 1^{ste} overtreding : 1^{ste} schriftelijke verwittiging;
- 2^{de} overtreding : 2^{de} schriftelijke verwittiging;
- 3^{de} overtreding: 3^{de} schriftelijke verwittiging - in deze verwittiging zal verwezen worden naar het feit dat bij de 4^{de} overtreding 'ontslag om dringende redenen' volgt;
- 4^{de} overtreding : ontslag om dringende redenen.

Deze opeenvolgende overtredingen worden vastgesteld binnen een redelijke termijn.

Artikel 53ter – Alcohol- en drugsbeleid

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.

Het voeren van een beleid om het welzijn en de veiligheid van onze personeelsleden tijdens het werk te bevorderen, is een geïntegreerd onderdeel van het algemeen beleid van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Het gebruik van alcohol 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 GO! Scholengroep 24K en van ons 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 het belang van het onderwijs, van de leerlingen, de cursisten en de consultants. Zij werken in een pedagogische en didactische context . Alcohol- en 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 GO! Scholengroep 24K 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 principieel 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 personeelslid 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 personeelslid).
- 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 personeelslid 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 te 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 GO! Scholengroep 24K.

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.

10. Veilige en gezonde werkomstandigheden

Artikel 54

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 het EHBO-aanspreekpunt van de instelling (de naam van deze persoon wordt geafficheerd in de instelling zelf).

Te dien einde moet een verbanddoos voortdurend ter beschikking van het personeel zijn. Deze verbanddoos is ter beschikking in het EHBO-lokaal.

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.

11. Onderhandelings- en overlegcomité / inspectiediensten

Artikel 55

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.

Artikel 56: Inspectiediensten

§ 1. Het adres van de externe directie Toezicht op de Sociale Wetten is:

Voor ambtsgebied 1: Dokter André Sierensstraat 16 bus 4 te 9300 Aalst.

Voor ambtsgebied 2: Savaanstraat 11/02 te 9000 Gent.

Voor ambtsgebied 3: Rijselsestraat 28 te 8500 Kortrijk.

Voor ambtsgebied 4: Kwadestraat 153/2.1 te 8800 Roeselare.

§ 2. Het adres van de externe directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (die de voormalige technische en medische inspectie hergroepeert) is:

Voor ambtsgebieden 1 en 2: Ketelvest 26/202 te 9000 Gent.

Voor ambtsgebieden 3 en 4: Koning Albert I laan 1-5 bus 5 te 8200 Brugge.

Artikel 57

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.

12. Preventie van psychosociale risico's op het werk.

Actiemiddelen en procedures voor elk personeelslid dat meent schade te ondervinden op het werk als gevolg van psychosociale risico's waaronder ook geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk)

Artikel 58

1. Algemene bepalingen en definities

Volgens de Welzijnswetgeving ¹ is een psychosociaal risico op het werk: 'de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden'.

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

Onder pesterijen op het werk wordt verstaan een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de (onderwijs)instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een ander gelijkgestelde persoon bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.

Geweld en pesterijen op het werk ² kunnen inzonderheid verband houden met een discriminatiegrond zoals leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.

Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een werknemer of ander gelijkgestelde persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

¹ Hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk stelt een algemeen kader vast voor de preventie van de psychosociale risico's op het werk; Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek I van de codex over het welzijn op het werk.

² Voor zover de pesterijen of het geweld op het werk verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van: 1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; 2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming; 3° de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

2. Preventie van psychosociale risico's – een engagement van iedereen

Binnen de (onderwijs)instellingen van de scholengroep willen we een positief arbeidsklimaat garanderen waarin iedereen optimaal kan meewerken aan de gezamenlijke doelstellingen en resultaatsverbintenissen. Aandacht voor knelpunten in de sociale verhoudingen vraagt daarom voortdurende alertheid en een engagement van iedereen. Door in te zetten op preventie o.b.v. regelmatige risicoanalyses en met het aanbieden van actiemiddelen, een interne en externe procedure, de nodige informatie, sensibilisering en professionele omkadering willen de algemeen directeur en raad van bestuur van de scholengroep moeilijkheden van psychosociale aard voorkomen, vroegtijdig detecteren en aanpakken.

Elk personeelslid heeft immers het recht om 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 (onderwijs)instelling, team of afdeling 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 zich te onthouden van iedere daad van grensoverschrijdend of ander ongeoorloofd gedrag en op een positieve manier bij te dragen tot het preventiebeleid.

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 personeelslid 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.

3. Procedures

Als een personeelslid een psychosociaal risico ervaart, zijn er verschillende mogelijkheden en procedures waarop dit personeelslid een beroep kan doen:

- **de interne procedures:**
 - verzoek tot informele psychosociale interventie
 - verzoek tot formele psychosociale interventie

Bijkomende informatie

- register van feiten van derden

- **de externe procedures**

De scholengroep voorziet de re-integratie van personeelsleden die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personeelsleden naar aanleiding van hun re-integratie.

Meer informatie en een gedetailleerd overzicht van het verloop van de mogelijke procedures en de bescherming tegen represailles zijn terug te vinden in bijlage 1 van dit arbeidsreglement.

4. Contactpersonen

De vertrouwensperso(o)n(en) voor - opvang, hulp of advies; - bemiddeling; - verzoek tot informele psychosociale interventie.	Max Vanden Eynden vertrouwenspersoon@sgr24k.be
De preventieadviseur psychosociaal aspecten van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, Cohezio: - advies, melding bemiddeling; - verzoek tot (in)formele interventie.	Sven Hansen sven.hansen@cohezio.be
De preventieadviseur van de scholengroep die verbonden is aan de Gemeenschappelijke preventiedienst van het GO! - informatie.	Isabelle Defoirdt isabelle.defoirdt@sgr24k.be
De Inspectie voor toezicht op het Welzijn op het werk	https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/structuur-van-de-fod/arbeidsinspectie-ad-toezicht-op-het-welzijn-op-het-werk/externe
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 bijlage van dit arbeidsreglement of via www.werk.belgie.be.

13. Kruispuntbank

Artikel 59

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

14. Bekrachtiging

Artikel 60

Dit arbeidsreglement bevat de arbeidsvoorwaarden zoals ze zijn vastgesteld op 16 november 2022.

Plaats, 16/11/2022

De directeur van de instelling

Naam directeur

De Pinte, 16/11/2022

De algemeen directeur van de scholengroep

Dirk Vandavelde