



e-book

het arbeidsreglement

MAART 2023

arbeids- reglement CHECKLIST



1

Waarvoor dient een arbeidsreglement?

> blz. 2

2

Eerst en vooral ...

> blz. 3

3

Welke bepalingen moeten er verplicht in het arbeidsreglement staan?

> blz. 4

4

Welke punten kunnen er in het arbeidsreglement worden opgenomen?

> blz. 9

5

Analyse van belangrijke punten

> blz. 11

6

Wat is de procedure voor de opstelling en wijziging van het arbeidsreglement?

> blz. 18

7

Welke uitzonderingen zijn er op de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement?

> blz. 26

8

Welke bevoegdheden hebben wij?

> blz. 28

9

Zijn er ook sancties voor de werkgever?

> blz. 29

10

De ondertekening van het arbeidsreglement

> blz. 30

11

De Arbeidsreglementenwet (8 april 1965)

> blz. 31

1**Waarvoor dient een arbeidsreglement?**

Vaak wordt het arbeidsreglement (AR) enkel beschouwd als een document dat de organisatorische regels van de onderneming opsomt. Of gewoon een document dat enkel de verplichtingen van de werknemers ten opzichte van hun werkgever moet vermelden ... **DAT IS NIET ONZE VISIE!**

Wij menen dat het arbeidsreglement een leidraad moet zijn voor alle werknemers waarmee zij hun rechten kunnen laten naleven. Het arbeidsreglement moet een evenwicht weerspiegelen tussen de rechten en de plichten van de werknemer EN de werkgever.

WAAROM DEZE BROCHURE?

We proberen onze militanten via deze brochure wegwijs te maken in het AR omdat elke onderneming anders is!

Wij zullen je niet voorschrijven wat er exact in het AR van jouw onderneming moet staan. Maar het is onze doelstelling dat onze militanten in staat zijn om na te kijken welke punten er in moeten en kunnen opgenomen worden.

Uiteindelijk is het de bedoeling om tot een evenwichtig AR te komen met de juiste regels die niet te veel ruimte voor interpretatie laten.

**JURIDISCHE NOOT**

Bepalingen van een arbeidsreglement die strijdig zijn met dwingende bepalingen van een hogere rechtsbron, zijn nietig tenzij je er natuurlijk rechten aan ontleent als werknemer en die niet strijdig zijn met de openbare orde.



2

Eerst en vooral

Moet de onderneming absoluut over een AR beschikken?

JA
NEE

Een werkgever is verplicht om een AR op te stellen, ongeacht het aantal werknemers dat er tewerkgesteld zijn. Eén werknemer volstaat om een AR op te stellen.

Ontvingen alle werknemers van de onderneming een afschrift van het AR?

JA
NEE

Elke werknemer moet ten laatste op de dag van zijn indiensttreding een afschrift van het AR ontvangen.

TIP

Je kunt in de ondernemingsraad ook advies uitbrengen om het AR door te nemen met de nieuwe werknemers, zodat ze weten wat hierin vermeld staat alvorens men dit ondertekent. Het onthaal van de nieuwe werknemer(s) is een verplichting voor de werkgever (cao 22).



JURIDISCHE NOOT

Art. 4 wet AR: Het arbeidsreglement kan echter niet tegen de werknemer worden ingeroepen indien de werkgever hem daarvan geen kopie heeft bezorgd. De wijzigingen van het arbeidsreglement kunnen niet tegen de werknemer worden ingeroepen indien de werkgever de door deze wet voorziene wijzigingsprocedure niet heeft nageleefd.

Kan elke werknemer op elk ogenblik en zonder 'tussenspersoon' (directie, personeelsdienst ...) het AR raadplegen?

JA
NEE

Het AR moet vrij te raadplegen zijn.

Bestaan er 'meerdere' arbeidsreglementen binnen de onderneming?

JA
NEE

In principe is een AR van toepassing op alle werknemers van de onderneming.

Maar een onderneming kan wel over meerdere AR's beschikken:

- Per zetel
- Per afdeling
- Per categorie van werknemers (arbeiders, bedienden, studenten ...)

TIP

Als je overgaat tot de aanpassing van het bestaande AR of tot een volledig nieuw AR, maak dan een AR voor zowel arbeiders als bedienden. Dit is een mooie stap in het kader van het eenheidsstatuut waar ABVV-Metaal de trekker van is.

In welke taal moet het AR opgesteld zijn?

EXPLOITATIEZETEL VAN DE ONDERNEMING

TAAL VAN HET ARBEIDSREGLEMENT

Vlaanderen

Nederlands

Wallonië

Frans

Oostkantons

Duits

Brussel - Hoofdstad

Nederlands / Frans
(naargelang het taalstelsel de werknemer behoort)

Faciliteitengemeenten gelegen in het Vlaams Gewest + Brusselse randgemeenten

Nederlands

Faciliteitengemeenten gelegen in het Waalse Gewest

Frans

3

Welke bepalingen moeten er verplicht in het AR staan?

ARBEIDSVOORWAARDEN

- De werkroosters :
 - > Het begin en einde van de arbeidsdag (uurroosters)
 - > De pauze
 - > De activiteitsdagen
 - > De dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid
 - > Ploegenarbeid
 - > Flexibiliteit
- De manier waarop de arbeid wordt 'gemeten' (en 'gecontroleerd') om het loon te bepalen
- De wijze en het tijdstip waarop het loon betaald wordt
- De tekst van cao 25 betreffende gelijke verloning man-vrouw
- De dagen en uren waarop de werknemer zijn individuele rekening kan raadplegen (en inlichtingen kan vragen met betrekking tot zijn/haar loonfiche)
- De procedures in het geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst

VERLOF

- De duur van de jaarlijkse vakantie en de interne regels met betrekking tot de opname van vakantie, zoals de voorrangregels inzake toekenning vakantie
- Indien in de onderneming collectieve sluiting is ingepland en desgevallend, wanneer deze is ingepland
- De data van de feestdagen EN de procedure ter vervanging van die feestdagen indien ze samenvallen met een gewone inactiviteitsdag
- Het vakantiefonds voor arbeiders waarbij de werkgever is aangesloten

LET OP!

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een dag waarop je gewoonlijk niet werkt, wordt door een gewone werkdag vervangen.

Deze vervangingsdag wordt vastgelegd in het paritair comité, door de ondernemingsraad of in akkoord met je werkgever.

Bij gebrek aan zo'n akkoord wordt de feestdag vervangen door de eerste dag volgend op de feestdag waarop normaal in de onderneming wordt gewerkt.

De vervangingsdagen moeten vóór 15 december worden uitgehangen.

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

- De intentieverklaring of het beleid rond alcohol en drugs op het werk (cao 100)
- De procedure inzake eerste hulp bij ongevallen
- De plaatsen waar de verbandkasten/AED apparaten zich bevinden
- Procedures in verband met de 'psychosociale risico's' (geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag)
- Interne richtlijnen voor het recht op deconnectie (bij afwezigheid sectorale cao)

LET OP!

Je werkgever moet volgens de wetgeving inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk een aantal verplichtingen naleven:

- > Hij is verplicht om het verbod op geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag in het arbeidsreglement op te nemen.
- > De naam van de preventieadviseur moet vermeld staan.
- > De manier waarop je een klacht indient en het verloop van de procedure en de sancties bij inbreuken moet de werkgever eveneens vermelden.
- > Ook de preventiemaatregelen die je werkgever neemt om pesterijen op het werk te voorkomen, moeten volgens de Anti-pestwet in het arbeidsreglement worden opgetekend.

DUS:

- > Zorg ervoor dat het arbeidsreglement concrete voorstellen bevat ter bestrijding van morele intimidatie (verklaring inzake eerbied voor elke werknemer, vraag om steun van elk personeelslid ...).
- > Werk paritair proportionele sancties uit. Die sancties moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.



ANDERE

- De rechten en plichten van het toezicht-houdend personeel
- Indien er in de onderneming overlegor-ganen bestaan (OR/CPBW/SA): de namen van de afgevaardigden (effectieven en plaatsvervangers) van de vakbonds-organisatie die zij vertegenwoordigen (ABVV/ACV/ACLVB) en de vertegenwoor-digers van de werkgever
- De lijst met de ondernemingscao's (collectieve arbeidsovereenkomst) die van toepassing zijn en de vermelding van het bevoegde paritair comité
- Cao 22 betreffende het onthaal en de aanpassing van werknemers in de onderneming
- Cao 68 inzake camerabewaking (zie pagina 7)
- Een sanctieprocedure ten opzichte van de werknemers en de beroepsprocedure tegen deze sancties
- Cao 81 inzake online telecommunicatie zoals internet en e-mail (zie pagina 8)
- De gegevens van de interne en externe preventiedienst
- De gegevens van de arbeidsinspectie-diensten
- De naam en het adres van de verzekerings-maatschappij (voor arbeidsongevallen), waarbij de werkgever is aangesloten

- De straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen en het beroep dat de getroffen hiertegen kunnen instellen. Enkel tuchtstraffen die hier zijn opgenomen mogen worden opgelegd.



JURIDISCHE NOOT:

NB art. 18 Wet AR: geldelijke straffen nooit meer dan 1/5 van het dagloon! De straf moet uiterlijk de eerste werkdag na vast-stelling tekortkoming worden meegedeeld.

- Een attest dat bewijst dat de procedure voor het opstellen van het AR goed werd nageleefd en dat de werknemers (of hun vertegenwoordigers in de OR) wel dege-lijk werden geraadpleegd
- De datum van inwerkingtreding van het AR en de nodige handtekeningen
- Het door de werkgever geboden indivi-duele recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsover-eenkomsten die dit regelen

LET OP!

- > Wie kan binnen je onderneming toe-zicht uitoefenen en de werk-gever verbinden? Het kan gaan om het diensthoofd, een afdelingshoofd, de ploegbaas ...
Je arbeidsreglement zal al deze func-ties moeten vermelden.
- > Welke bevoegdheden heeft het toezichthoudend personeel? Kan dat personeel de aanwezigheid op de post controleren? Kan het de uit-voering van het werk of het naleven van dienstnota's afdwingen? Kan het evaluatienota's opstellen of sanc-ties treffen die zijn voorzien in het arbeidsreglement?
- > Indien er camerabewaking is of een controlesysteem van de online communicatie, zullen ook de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel in dat verband nauwkeu-rig in het arbeidsreglement moeten worden omschreven.

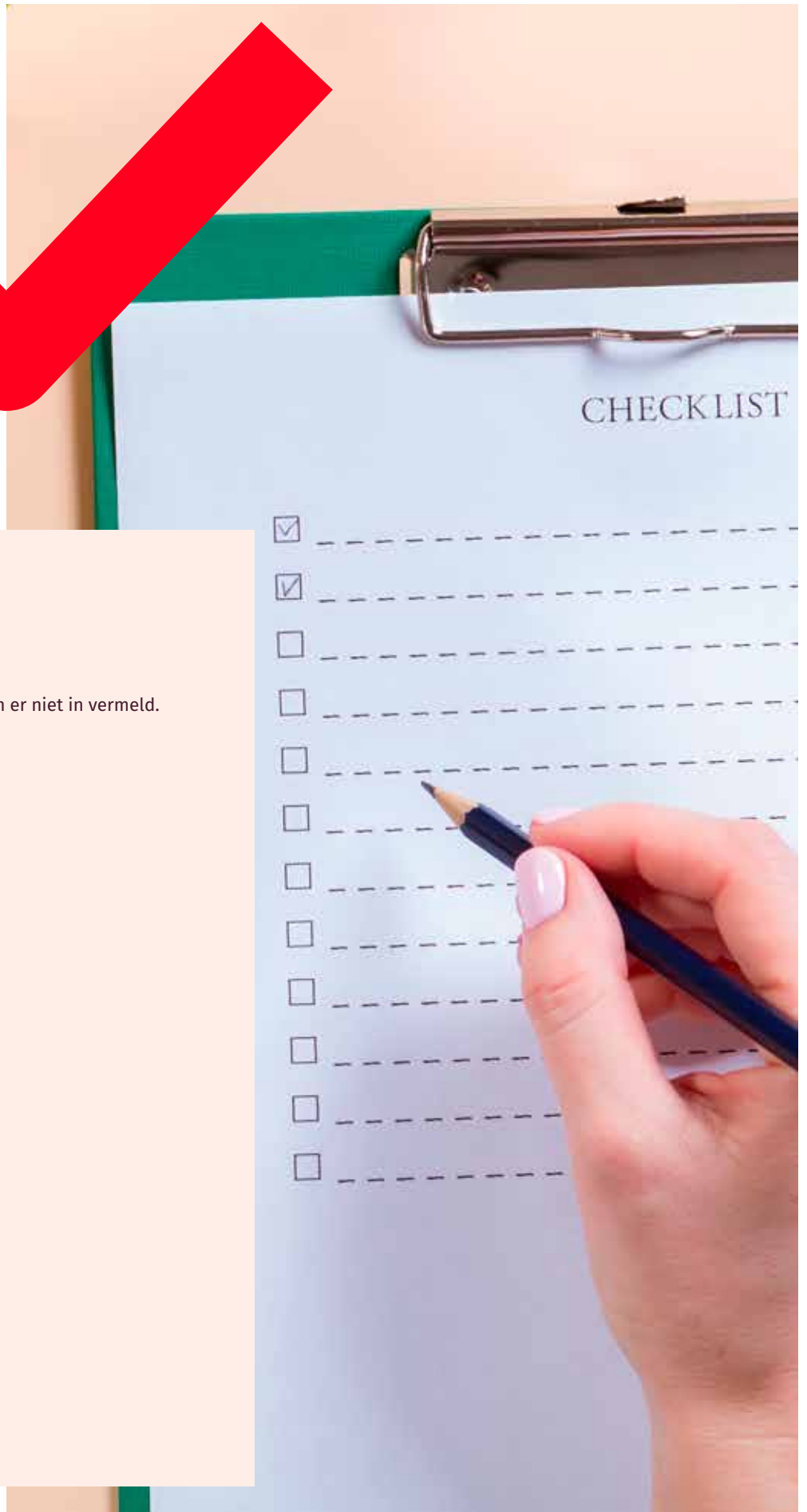


 CHECK!

JA, al deze punten werden opgenomen in het AR.

NEEN, bepaalde punten staan er niet in vermeld.

WELKE?





LET OP!

Cao nr. 68 regelt de voorwaarden waaronder camera-bewaking in de onderneming toegelaten is.

Camerabewaking wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst omschreven als elk systeem met één of meer camera's dat ertoe strekt om bepaalde plaatsen of activiteiten op de arbeidsplaats te bewaken vanuit een punt dat zich geografisch op een afstand van die activiteiten of die plaatsen bevindt met of zonder het oog op bewaring van de gegevens.

Tijdelijke en permanente camerabewaking (bijvoorbeeld om het productieproces te controleren of om de prestaties van de werknemers na te gaan) is slechts mogelijk onder streng omschreven voorwaarden. Deze voorwaarden moeten aan de voorafgaande syndicale controle worden onderworpen.

De ondernemingsraad, of wanneer er geen is, is het comité, evalueren ook regelmatig de gebruikte systemen.

Je werkgever moet de beelden te goeder trouw gebruiken en enkel voor de omschreven doeleinden.

LET OP!

De werkgever kan de elektronische online communicatiegegevens zoals internet, intranet, e-mail of wap binnen de onderneming controleren. Vooraleer hij kan controleren, moet hij wel een aantal strikte basisprincipes naleven.

Zo is de geheime controle door je werkgever uitgesloten. Wanneer hij een controlesysteem wenst in te voeren, moet hij in de eerste plaats de ondernemingsraad inlichten (of bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging of de werknemers rechtstreeks, als er geen overlegorganen bestaan binnen de onderneming).

Bovendien moet de werkgever iedere werknemer individueel inlichten. Hij kan dit doen door middel van bijvoorbeeld het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst, elektronische boodschappen, aanplakking of een omzendbrief. De werkgever kan kiezen uit een van deze middelen.

Controle is enkel mogelijk voor een bepaald aantal doeleinden die door je werkgever zeer duidelijk en expliciet moeten worden omschreven.

Als je werkgever al de opgesomde stappen correct heeft doorlopen, kan hij optreden in het geval dat hij misbruiken vaststelt. In dat geval voorziet de besproken collectieve arbeidsovereenkomst alweer in een duidelijke procedure om de verantwoordelijke personen te identificeren.

In alle gevallen heeft de werkgever vanaf het moment dat het beroepsmatige karakter van de communicatie wordt betwist, nooit het recht de inhoud van de elektronische gegevens te bekijken. Hiervoor heeft hij uitdrukkelijk je toestemming als werknemer nodig.

De informatie over de controle moet in het arbeidsreglement worden vastgelegd.



Kan de werkgever ook de syndicale activiteiten controleren?

De collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de syndicale activiteiten binnen de onderneming. Kortom, de werkgever heeft geen controlerecht op syndicale gegevens die via het informaticanetwerk worden verstuurd en kan evenmin de verspreiding verbieden.

4

Welke bepalingen kunnen er in het AR opgenomen worden?

LET OP!

- > De wet geeft enkel de punten mee die 'op zijn minst' dienen vermeld te worden in het arbeidsreglement.
- > Niets verbiedt de werkgever of de werknemersvertegenwoordiging om nog andere punten toe te voegen.

WEES VOORZICHTIG!

Sommige punten kunnen nuttig zijn voor jullie, terwijl andere veeleer nadelig kunnen zijn.

ARBEIDSORGANISATIE

- De modaliteiten met betrekking tot de afwezigheden of de specifieke verloven (verlof om dwingende reden, klein verlet ...)
- De regels die nageleefd moeten worden als werknemers te laat komen op het werk of te vroeg vertrekken van het werk
- De regels met betrekking tot de prestatie en de recuperatie van overuren
- De procedure voor de aanvraag van tijdskrediet/loopbaanonderbreking
- De regels met betrekking tot telewerk, indien dit ingevoerd werd in de onderneming

GEZONDHEID – VEILIGHEID – ZIEKTE - HYGIËNE

- De regels die de werknemer moet volgen in geval van ziekte:
 - > De melding van ziekte
 - > Aangifte van een medisch attest
 - > Controle van de ongeschiktheid
 - > ...

- Indien afwijking van de vrijstelling doktersattest voor eerste drie ziekte-dagen, moet dat vermeld in het AR (enkel voor bedrijven <50 WN)
- De interne voorschriften die gerespecteerd moeten worden op het vlak van hygiëne en veiligheid
- De verplichting om beschikbaar te zijn voor controle (max. 4 aaneensluitende uren tussen 7 en 20 uur)
- De procedure voor de aangifte van een arbeidsongeval
- Regels met betrekking tot het nuttigen van maaltijden

LOON

- De lijst met extralegale voordelen die aan de werknemers worden toegekend:
 - > Premie
 - > Anciënniteitsverlof
 - > Aanvullend Pensioen
 - > Hospitalisatieverzekering
 - > Groepsverzekering
 - > ...
- De modaliteiten met betrekking tot de toekenning en het gebruik van een bedrijfswagen

PRIVACY

- De instructies met betrekking tot elektronische briefwisseling en internet-toegang in de onderneming
- De plichten van de werkgever inzake de verwerking van de persoonsgegevens (GDPR)

ANDERE

- De lijst met gereedschap en kleding die de werkgever ter beschikking van de

- werknemers moet stellen, samen met de procedure voor het onderhoud
- Kleedkammers, bergvakken en kasten ter beschikking stellen van de werknemers
- Een vestimentaire code die door de werknemers moet nageleefd worden
- Een parking voor de werknemers
- De regels met betrekking tot het beroepsgeheim en het niet-concurrentiebeding
- Het beleid van de onderneming inzake werkherhvatting na een langdurige ongeschiktheid
- De lijst met 'redenen' die volgens de werkgever een ontslag wegens dringende reden zouden kunnen rechtvaardigen (dit is nuttig om weten, maar niet doorslaggevend!)

POLICIES?

Dit is een eenzijdig door de werkgever opgesteld document. De werknemer is enkel gehouden aan een 'policy', als hij of zij de ontvangst ervan heeft bevestigd. Indien de policy betrekking heeft op arbeidsorganisatie, arbeids- en loonvoorwaarden, is advies van de OR aangewezen (niet bindend) of moet de SD worden geïnformeerd! Straffen kunnen hier niet uit voortvloeien, tenzij bij tuchtsancties die zijn opgenomen in het AR! Een policy kan nooit ingaan tegen het AR door de hiërarchie der rechtsnormen waarbij de policy meer op niveau van een gebruik staat.



 CHECK!

**BEVAT HET AR OOK ALLE PUNTEN DIE
BIJ DE WERKING/ORGANISATIE VAN
DE ONDERNEMING NUTTIG Zouden
KUNNEN ZIJN?**

- JA
- NEEN

Welke punten zijn niet duidelijk op het vlak van de onderneming en zouden beter geregeld moeten worden?



5

Analyse van belangrijke punten

UURROOSTERS

HET AR MOET VERPLICHT HET VOLGENDE VERMELDEN:

- Aanvang en einde van de arbeidsdag
- Tijdstip en de duur van de rusttijden (pauzes)
- Dagen van regelmatige onderbreking op het werk (vb. weekend)

LET OP!

Men mag geen formule toevoegen die de werkgever toelaat op eigen initiatief deze uurroosters te wijzigen!

WANNEER IN (OPEENVOLGENDE) PLOEGEN WORDT GEWERKT:

- Elke vermelding met betrekking tot een specifieke ploeg wordt afzonderlijk opgenomen
- De wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen

VOOR DE VOLTijdSE WERKNEMERS:

- Het AR moet ALLE uurroosters die van toepassing zijn in de onderneming vermelden

VOOR DE DEELTIJDSE WERKNEMERS:

- Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een vast rooster, moet(en) de (verschillende) arbeidsregeling(en) (arbeidsregeling = aantal arbeidsuren/week) worden vermeld samen met de overeenstemmende uurroosters (dagelijkse verdeling van de arbeidsuren)

- Voor de werknemers tewerkgesteld met een variabel werkrooster moet enkel het volgende worden vermeld:
 - > de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
 - > wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden de vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen;
 - > het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven;
 - > de minimale en maximale duur van een arbeidsdag;
 - > de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters.

✓ CHECK!

INDIEN ER IN DE ONDERNEMING FLEXIBELE UURREGELINGEN WERDEN INGEVOERD, MOETEN DEZE DUIDELIJK WORDEN UITGELEGD. (meer bepaald de gemiddelde arbeidsduur die nageleefd dient te worden en de referentieperiode)

Staan deze vermeldingen in het reglement?

JA
NEEN

INDIEN JA: stemt wat er in het reglement staat overeen met de werkelijkheid?

JA
NEEN

PRESTATIE VAN OVERUREN

HET IS NUTTIG OM DUIDELIJKE EN NAUWKEURIGE REGELS OP TE STELLEN MET BETREKKING TOT OVERUREN.

Bevat het arbeidsreglement hierover regels?

- NEEN
 JA

MET BETREKKING TOT ...

- De situaties waarin de werkgever kan vragen om overuren te presteren.
- De termijn waarbinnen de werkgever dit kan vragen.
- Het principe dat stelt dat overuren enkel op vrijwillige wijze kunnen gepresteerd worden.
- △ • De recuperatie en/of uitbetaling van deze overuren.

Vrijwillige overuren: zie het rode kader hiernaast.

Momenteel voorziet de wet van 16 maart 1971 dat men overuren kan presteren: om het hoofd te bieden aan een **buitengewone vermeerdering van werk of een geval van overmacht** (onvoorziene noodzakelijkheid, voorgekomen of dreigend ongeval, dringende arbeid aan machines en materieel).

Deze overuren kunnen slechts worden verricht indien de werkgever bepaalde formaliteiten verricht (voorafgaande toelating of informatieverstrekking). Zij laten toe de grenzen van de arbeidsduur te overschrijden met een **maximum van 11 uren per dag en 50 uren per week**.

LET OP!

De verschillende uurregelingen die in een onderneming van toepassing zijn, behoren tot een van de belangrijkste vermeldingen in het arbeidsreglement. Het is immers niet toegelaten arbeid te presteren buiten de uurregelingen die werden voorzien in het arbeidsreglement (artikel 38bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

Het presteren van overuren zal enkel toegelaten zijn wanneer er een voorafgaand akkoord is van de syndicale afvaardiging én wanneer de sociale inspectie heeft toegestemd (het akkoord van één van deze twee volstaat niet). De werkgever zal bijgevolg niet op een eenzijdige manier de uurroosters kunnen aanpassen.

Dat wil ook zeggen dat je werkgever je bijvoorbeeld niet kan dwingen een zieke collega te vervangen of je zomaar kan verplichten over te schakelen van het ene naar een ander uurrooster zonder dat je hiervoor je toestemming hebt gegeven. De werkgever zou hiermee een van de essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst eenzijdig wijzigingen en dat mag niet van de wet.

Het is ook niet mogelijk om in het arbeidsreglement te bepalen dat de uren die meer gepresteerd worden dan normaal geen aanleiding zouden geven tot compensatie!

Zelfs al kunnen we in sommige gevallen bepaalde vormen van flexibiliteit niet volledig tegenhouden, bij de bespreking van de uurroosters kunnen we wel een aantal voorwaarden stellen. We denken bijvoorbeeld aan modaliteiten op het vlak van familiale en sociale gevolgen (verplaatsingen, kinderopvang, contacten tussen partners, vakantieregelingen ...), veiligheid en gezondheid (pauzes, begin- en einduren, blootstelling aan risico's ...), syndicale werking (extra faciliteiten en mandaten, vergaderingen op het werk) en het statuut voor de ploegenarbeider.

We kunnen ook tegenprestaties vragen inzake tewerkstelling en werkzekerheid, arbeidsduur, arbeidsorganisatie, lonen ...

In principe geven overuren aanleiding tot de betaling van overloon en tot de toekenning van inhaalrust om de gemiddelde arbeidsduur na te leven.

Een **nieuwe vorm van overuren, 'vrijwillige overuren' genaamd**, werd ingevoegd in de Arbeidswet van 16 maart 1971. Het **nieuwe artikel 25bis** laat de werknemer die dat wenst, toe om een quotum van overuren te presteren en op die manier zijn loon aan te vullen.

Om zich vrijwillig aan te bieden voor deze overuren **moet de werknemer, voorafgaandelijk aan het presteren van deze uren, een geschreven overeenkomst sluiten met zijn werkgever**. Dat akkoord is **zes maanden geldig** en kan worden vernieuwd in de mate waarin de werknemer nog altijd wenst om deze overuren te presteren.

Enmaal het akkoord is gesloten, zal de werkgever aan de werknemer kunnen vragen om deze overuren te presteren wanneer nodig. **Deze overuren moeten niet noodzakelijk worden gemotiveerd door een buitengewone vermeerdering van werk of een geval van overmacht en voor de toepassing ervan moet geen specifieke procedure worden gevoerd zoals het geval is voor de overige overuren**. De **maximale grens van 11 uren per dag en 50 uren per week zal, in dat geval, niet kunnen worden overschreden**.

De werknemer zal **per kalenderjaar tot 120 vrijwillige overuren** kunnen presteren die aanleiding geven tot de **betaling van overloon, 50% voor de uren gepresteerd in de week en 100% voor de uren gepresteerd op zondagen en feestdagen, maar zij zullen geen aanleiding geven tot inhaalrust**. Het quotum van 100 overuren werd door de collectieve arbeidsovereenkomst 129 van 23 april 2019 betreffende vrijwillige overuren verhoogd tot 120 overuren. Het blijft mogelijk om per kalenderjaar het maximale aantal vrijwillige overuren via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst te verhogen tot 360 uren.

Het **quotum van 120 overuren zal kunnen worden verhoogd door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend werd verklaard door een koninklijk besluit**. De verhoging is echter beperkt tot 360 uren per kalenderjaar.

Inwerkingtreding: 1 februari 2017

Bron: Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, art. 4 en 7, art. 25bis §1 arbeidswet.

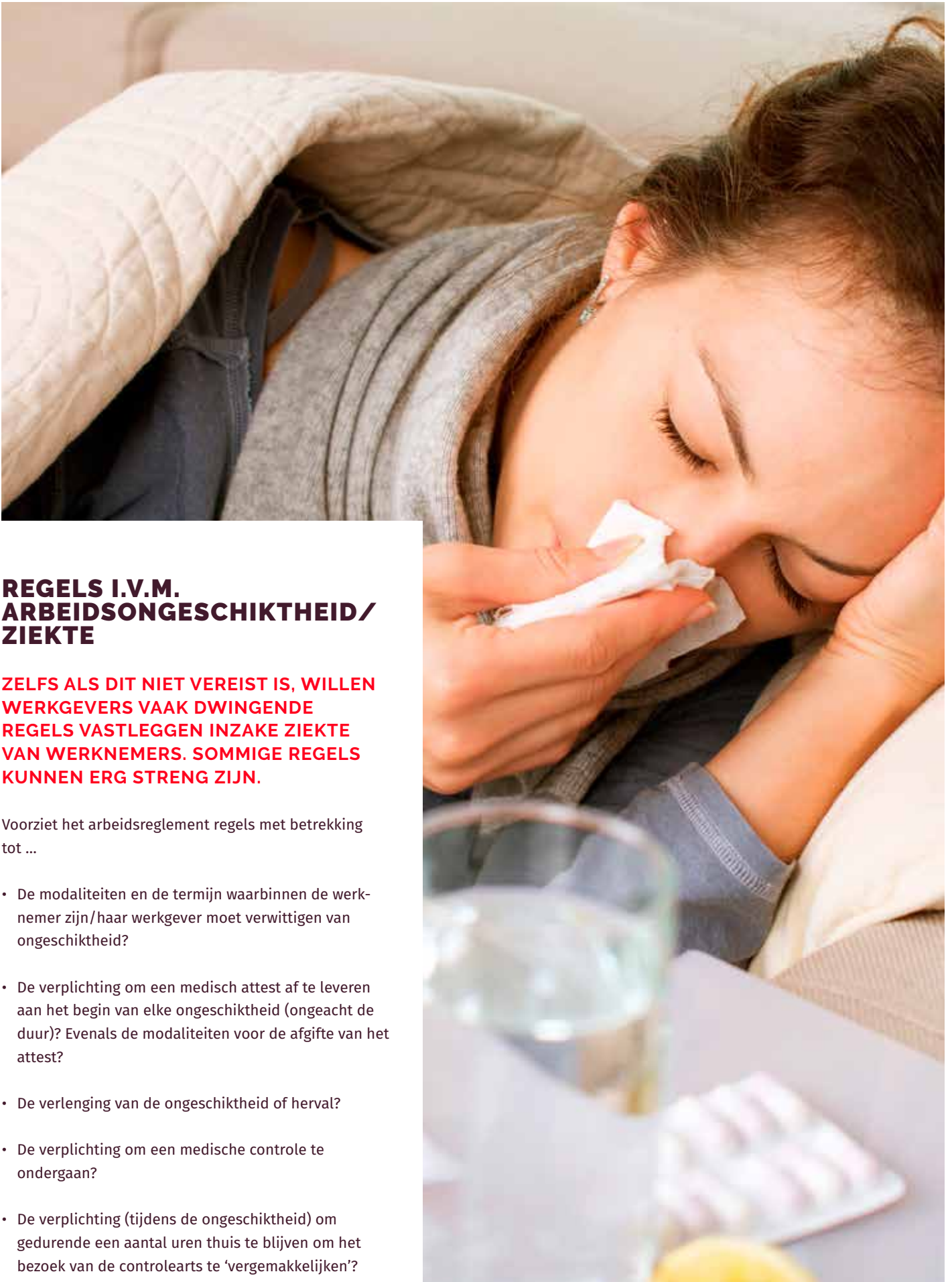


SYNDICALE TIP

Als ABVV-Metaal proberen we altijd zicht te houden op de overuren die gepresteerd worden en daarom is het belangrijk om aandachtig te zijn.

Vrijwillige overuren worden gepresteerd in een overeenkomst tussen de werkgever en de individuele werknemer. Dat is vaak onttrokken aan het syndicale oog. Probeer daarom ook hier afspraken te maken met collega's en/of werkgever.

De reden waarom we steeds een oogje in het zeil houden? Een groot aantal gepresteerde overuren in jouw bedrijf, dat is vaak een teken aan de wand dat aantoont dat er te weinig collega's zijn om het werk te kunnen voltooien. Als ABVV-Metaal pleiten we dan voor aanwervingen en dan nog het liefst met volwaardige contracten.



REGELS I.V.M. ARBEIDSONGESCHIKTHEID/ZIEKTE

ZELFS ALS DIT NIET VEREIST IS, WILLEN WERKGEVERS VAAK DWINGENDE REGELS VASTLEGGEN INZAKE ZIEKTE VAN WERKNEMERS. SOMMIGE REGELS KUNNEN ERG STRENG ZIJN.

Voorziet het arbeidsreglement regels met betrekking tot ...

- De modaliteiten en de termijn waarbinnen de werknemer zijn/haar werkgever moet verwittigen van ongeschiktheid?
- De verplichting om een medisch attest af te leveren aan het begin van elke ongeschiktheid (ongeacht de duur)? Evenals de modaliteiten voor de afgifte van het attest?
- De verlenging van de ongeschiktheid of hervat?
- De verplichting om een medische controle te ondergaan?
- De verplichting (tijdens de ongeschiktheid) om gedurende een aantal uren thuis te blijven om het bezoek van de controlearts te 'vergemakkelijken'?

BETALING VAN HET LOON

HET ARBEIDSREGLEMENT MOET HET VOLGENDE BEVATTEN:

- Op welke manier het loon wordt bepaald/vastgelegd (per uur, maandelijks forfait of volgens de prestatie).
- Op welk tijdstip het loon moet betaald worden.
- Welke bedragen er op het loon kunnen geheven worden.
- De controle-/meetsystemen die een 'impact' hebben op het werk.
- Het reglement kan (conform de wet en de cao's) de volgende betalingen regelen:
 - > Bepaalde premies/toeslagen
 - > Overuren

LET OP!

Zonder ons uit te spreken over welke nu de beste manier is om de arbeidstijd te meten, zal je werkgever wanneer hij een prikklok installeert, verplicht zijn het arbeidsreglement aan te passen. Hij moet erover onderhandelen in de ondernemingsraad volgens bepaalde procedures die later in de brochure worden uitgelegd.

Het arbeidsreglement zal moeten bepalen hoe de controle-middelen zullen worden gebruikt. Bijvoorbeeld dat je moet prikken vooraleer de lokalen te verlaten of dat bepaalde personen niet hoeven te prikken.

Zorg er in ieder geval voor dat er duidelijkheid bestaat over de sancties (bijvoorbeeld bij het te laat komen) die aan het gebruik van de prikklok kunnen worden gerelateerd.

Opgelet! De regel is dat de werknemer recht heeft op het loon dat overeenkomt met de arbeid die hij verrichtte. Een arbeidsreglement mag bijgevolg bepalen dat het te laat komen met 2 minuten een loonverlies voor die 2 minuten met zich meebrengt. Indien echter het te laat komen van 2 minuten een loonverlies van meer dan die 2 minuten tot gevolg heeft, is er sprake van een geldboete.

Deze geldboete kan enkel maar opgelegd worden indien er voldaan werd aan een aantal regels (vermelding in het arbeidsreglement, sanctie, procedure, maximaal 1/5 van het dagloon ...).



IS ER EEN SANCTIEPROCEDURE VOOR WERKNEMERS?

HOEWEL DIT NIET VEREIST IS, WILLEN DE WERKGEVERS VAAK DE MOGELIJKHEID VOORZIEN OM DE WERKNEMERS TE 'STRAFFEN'.

Dit kan gaan van een simpele vermaning, enkele dagen onbezoldigde schorsing tot ontslag.

Voorziet het AR een sanctieprocedure voor werknemers?

JA
NEEN

Worden de redenen/motieven en de lijst met sancties duidelijk vermeld in het AR?

JA
NEEN

Is er eveneens een beroepsprocedure tegen de sancties voorzien?

JA
NEEN

Kan de werknemer zich laten bijstaan/verdedigen door een syndicaal afgevaardigde die hij/zij zelf heeft gekozen?

JA
NEEN

Bij toepassing van boetes, is er het volgende voorzien:

Een maximumbedrag van maximaal 1/5 van het dagloon?
Dat deze van het loon van de werknemer kunnen getrokken worden?

Dat het bedrag gebruikt moet worden ten voordele van het personeel (bv. om de personeelskas spijzen).

LET OP!

Inzake 'zwaarwichtige' of 'dringende redenen' is het aan te raden zo vaag mogelijk te blijven en **niets bijkomend op te nemen in het arbeidsreglement** vermits het de arbeidsrechtbank is die in geval van geschil de al dan niet dwingende reden beoordeelt.

Je kunt je in het arbeidsreglement **best beperken** tot het bepalen dat enkel als dringende reden kan gelden 'hetgeen wat de voortzetting van de overeenkomst onmogelijk maakt'. Verwijs naar de wettelijke definitie van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet en vermeld dat het de arbeidsrechtbank is die oordeelt ingeval van geschil. **Zorg ervoor** dat duidelijk in het reglement staat dat een gewone inbreuk op het reglement de voortzetting van de overeenkomst niet onmogelijk maakt.

Mocht de werkgever aandringen om toch een niet-exhaustieve (uitputtende) lijst met dringende redenen op te stellen en deze op te nemen in het arbeidsreglement, kun je daar een aantal zaken tegenover stellen. Bijvoorbeeld vooraleer de werkgever de dringende reden inroept, behoort het tot zijn plicht de werknemer te horen, eventueel bijgestaan door zijn syndicaal afgevaardigde. Je kunt bepalen dat dit recht van de betrokken werknemer om gehoord te worden, een vereiste is voor het geldig geven van het ontslag om dringende reden.

Kijk er in ieder geval op toe dat de rechten van de verdediging worden gerespecteerd. De werknemer heeft recht op bijstand door zijn/haar syndicale vertegenwoordiger.

Werknemers kunnen enkel een sanctie(s) krijgen als de sanctie(s) vermeld zijn in het AR!

✓ CHECK!**LIJKEN DE REGELS MET BETREKKING TOT DE SANCTIONERING VAN DE WERKNEMERS JULLIE:**

GERECHTVAARDIGD
OVERDREVEN REPRESSIEF

ALGEMEEN BESLUIT

Is het arbeidsreglement wettelijk in orde?

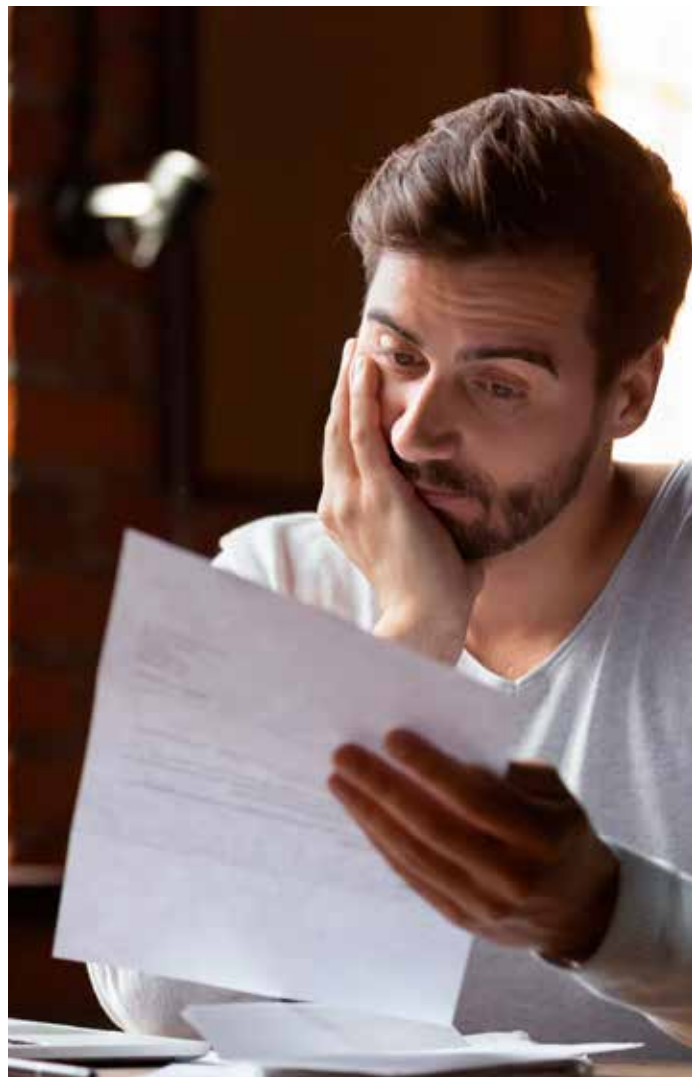
JA

NEEN

Vormt het arbeidsreglement een evenwichtig geheel van rechten en plichten voor de werknemers en de werkgever?

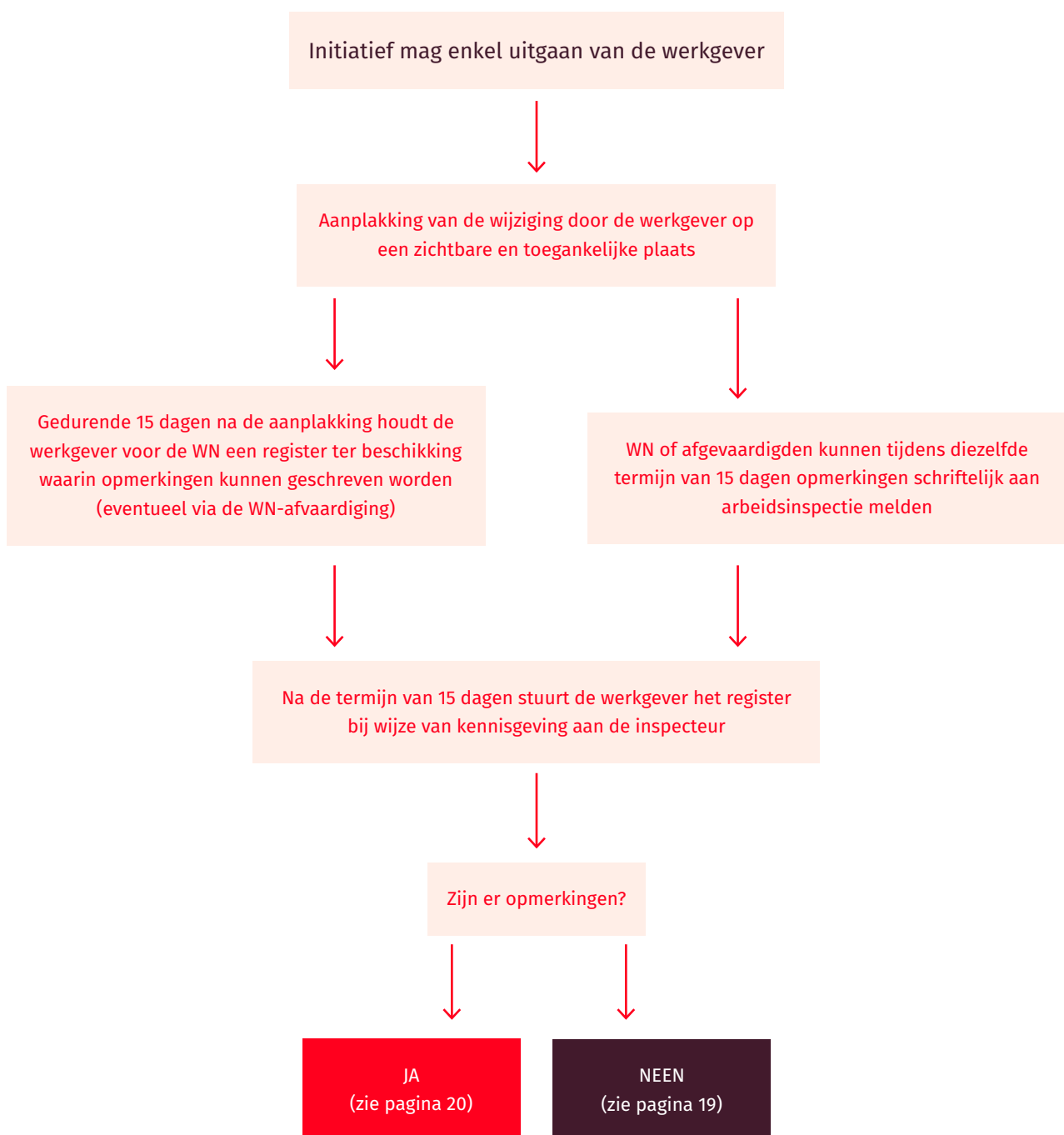
JA

NEEN

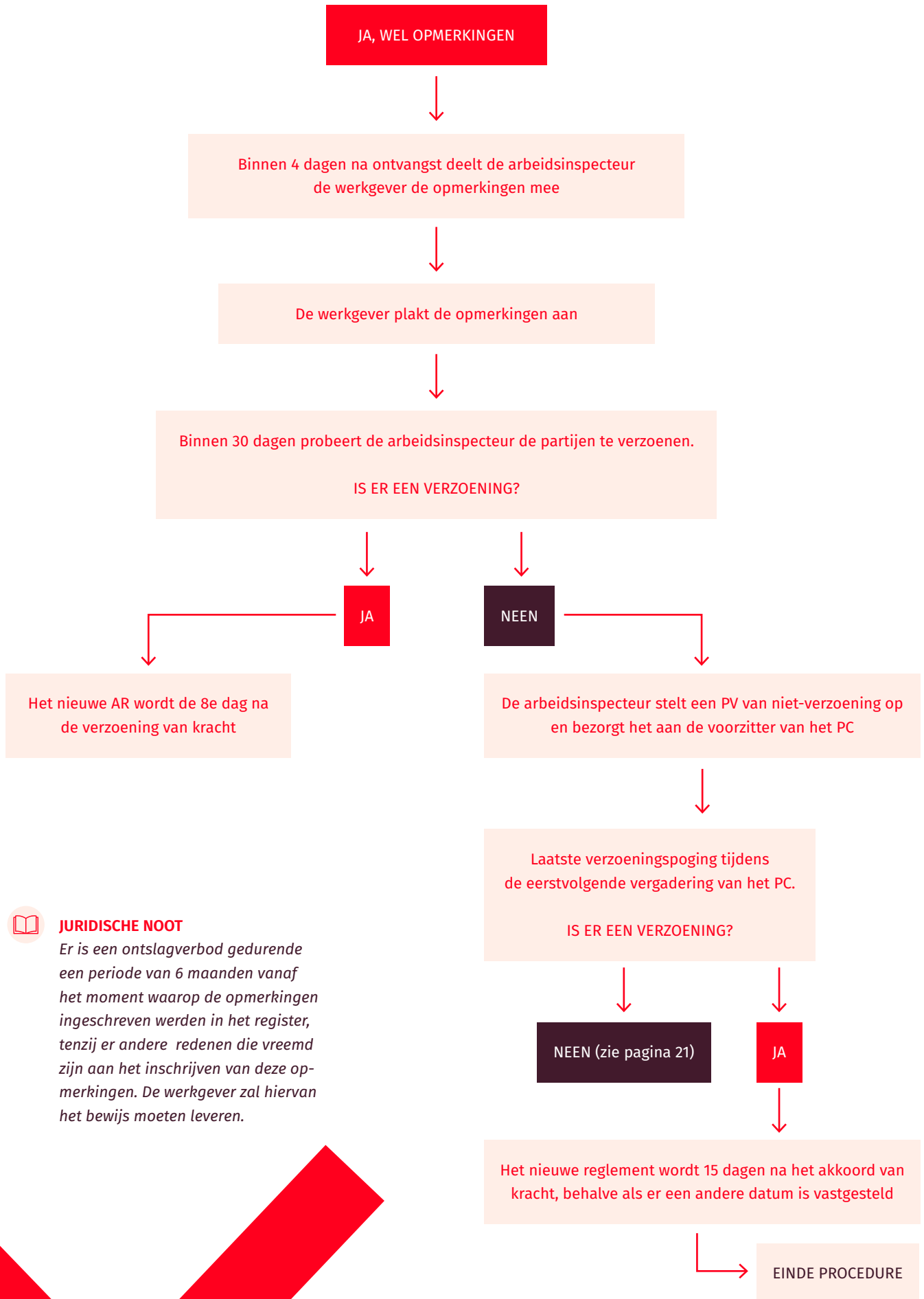


6

Wat is de procedure voor de opstelling/wijziging van het arbeidsreglement als er GEEN ondernemingsraad is?

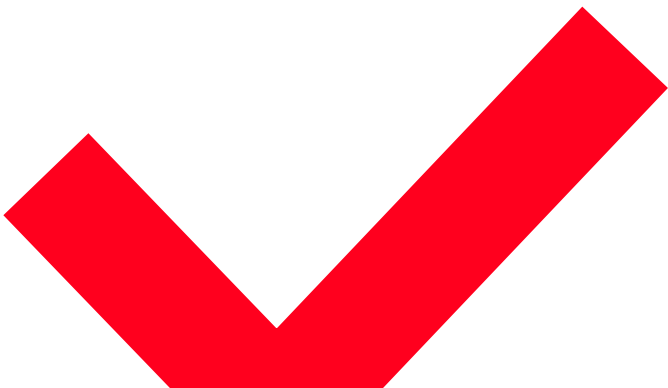


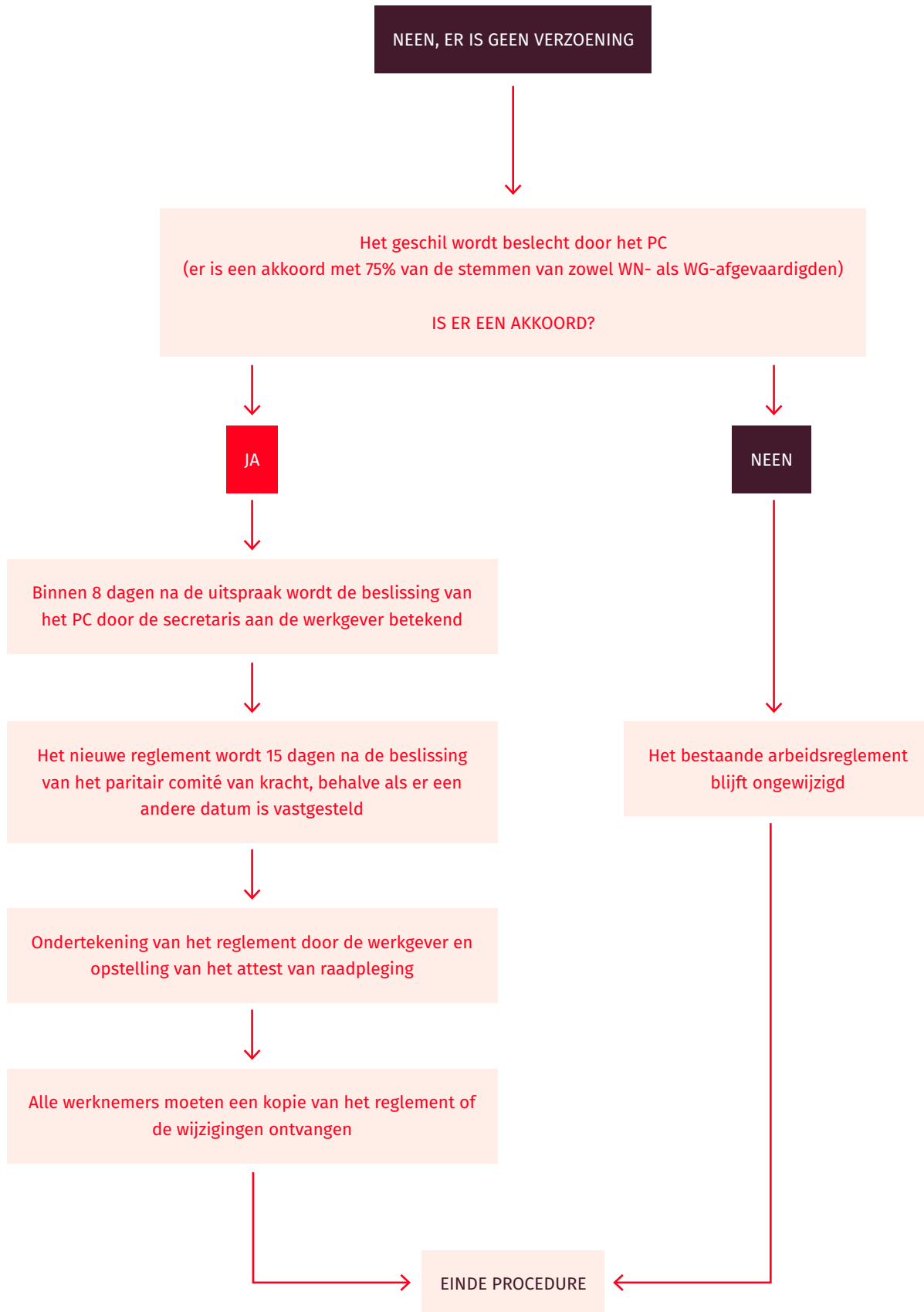




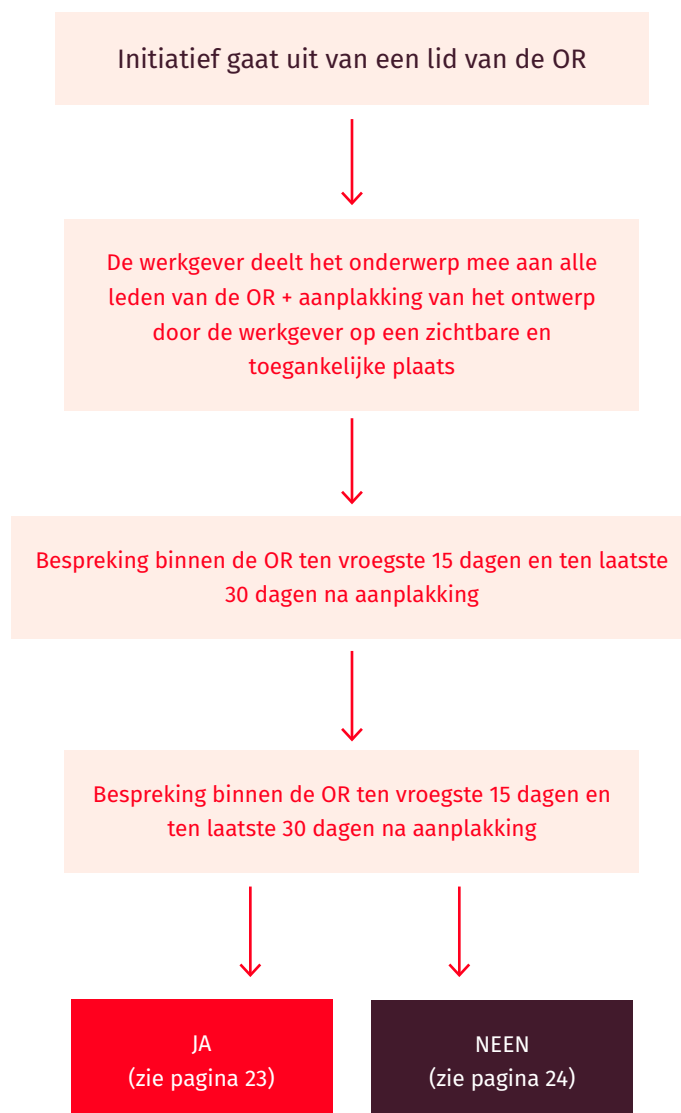
JURIDISCHE NOOT

Er is een ontslagverbod gedurende een periode van 6 maanden vanaf het moment waarop de opmerkingen ingeschreven werden in het register, tenzij er andere redenen die vreemd zijn aan het inschrijven van deze opmerkingen. De werkgever zal hiervan het bewijs moeten leveren.

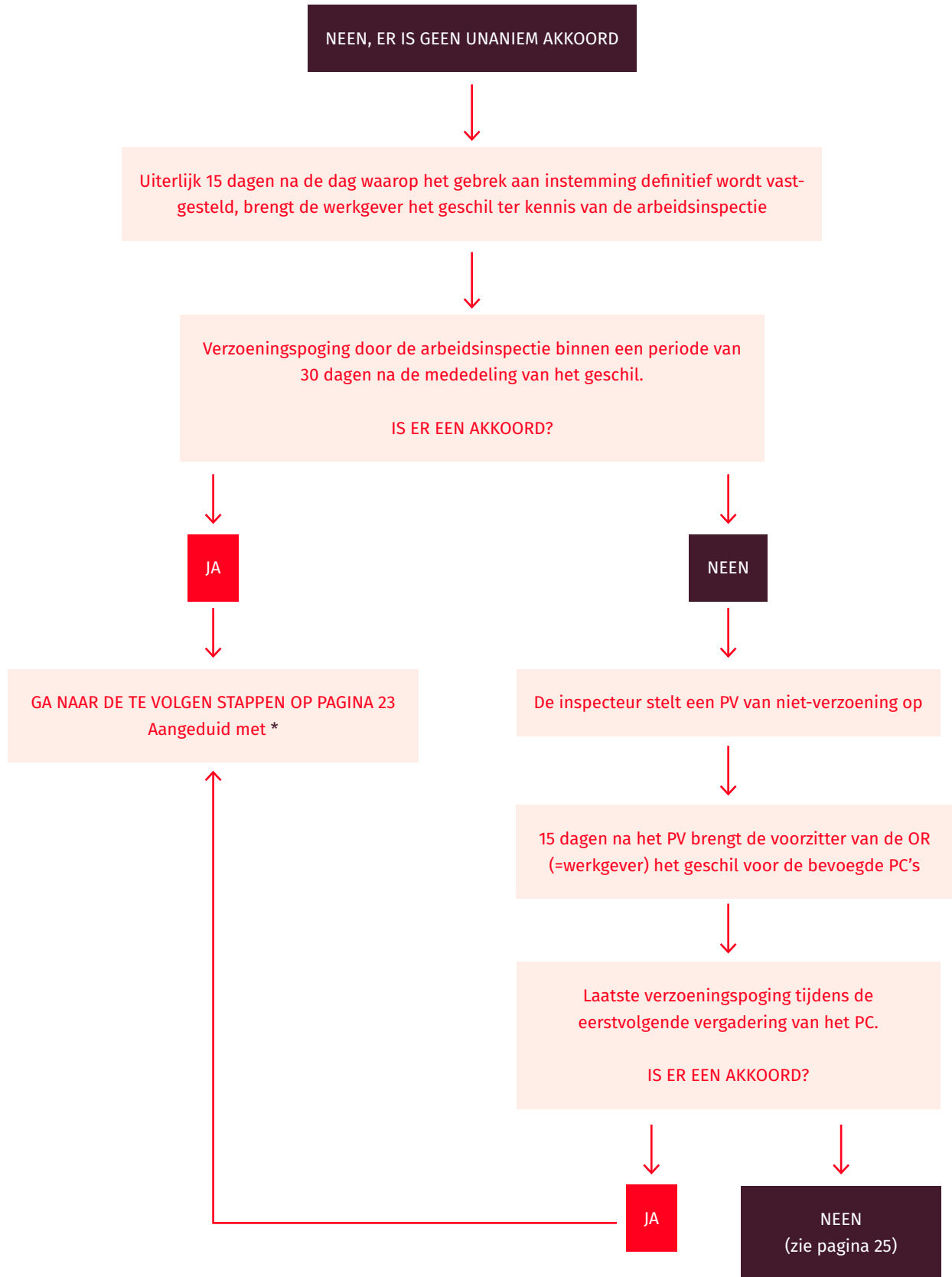


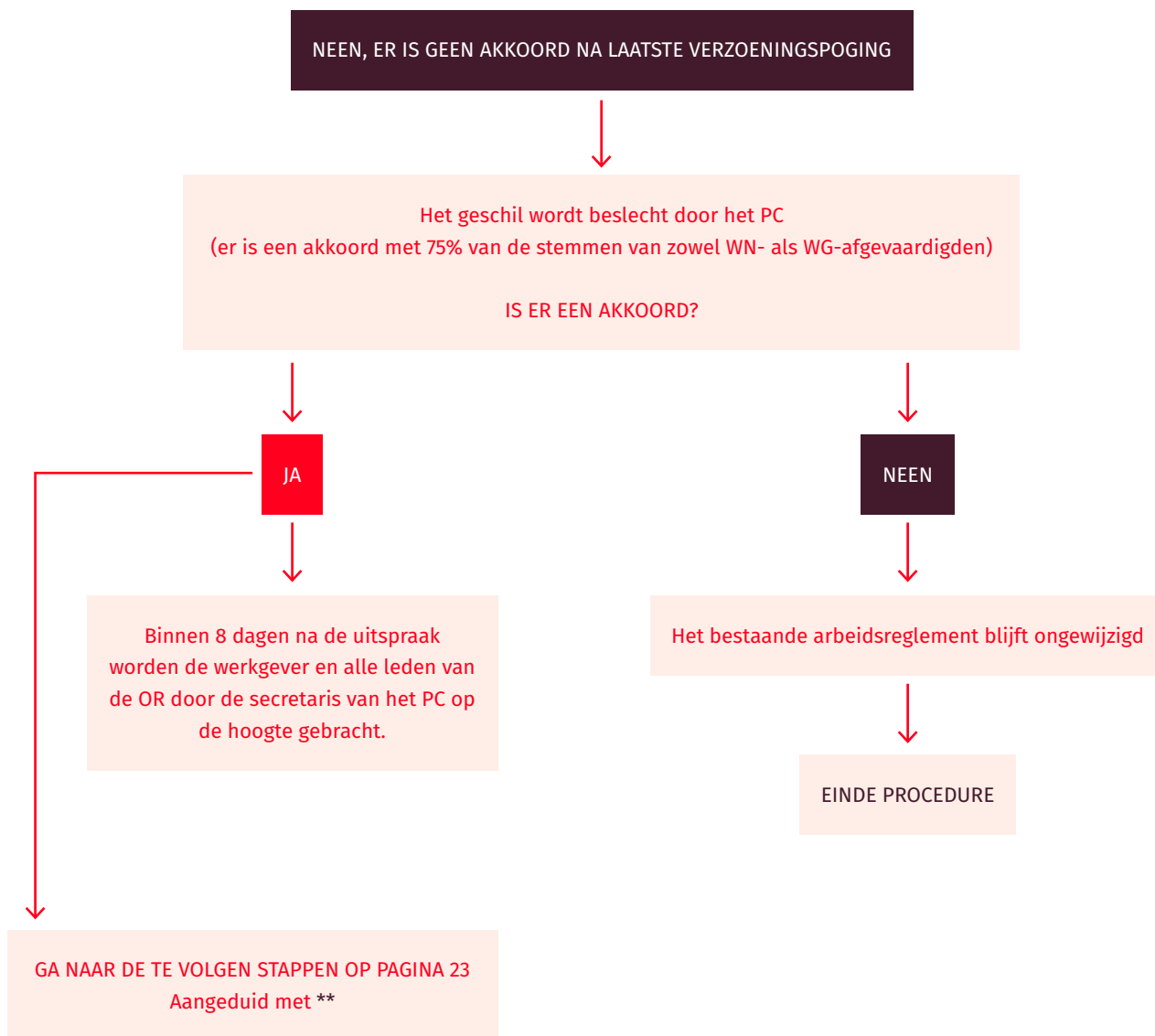


Wat is de procedure voor de opstelling/wijziging van het arbeidsreglement als er WEL ondernemingsraad is?









7

Welke uitzonderingen zijn er op de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement?

VOOR EEN TIJDELIJKE WIJZIGING VAN DE AANVANG EN HET EINDE VAN DE GEWONE ARBEIDSDAG EN DE RUSTTIJDEN moet het arbeidsreglement niet worden aangepast. De aanplakking van een bericht die de wijziging minstens 24 uur op voorhand aankondigt volstaat. De wijziging moet wel een tijdelijk en uitzonderlijk karakter hebben. Ze mag alleen betrekking hebben op het aanvangs- en einduur van de arbeidsdag en op de rusttijden en niet op de arbeidsduur zelf. Bovendien moet er een toegelaten afwijking bestaan op de algemene arbeidsregeling voorzien in de arbeidswet van 16 maart 1971 (zie artikel 14,1° van de Arbeidsreglementenwet).

BIJ VOLGENDE ADMINISTRatieve WIJZIGINGEN mag je werkgever het arbeidsreglement aanpassen en moet hij de **procedure van wijziging** van het arbeidsreglement **niet volgen**. Deze wijzigingen worden limitatief in de wet opgesomd (zie artikel 14,2° van de Arbeidsreglementenwet):

- de dienst arbeidsongevallen;
- naam en adres van de kas voor gezinsbijslag;
- naam en adres van de verlofkas;
- naam en adres van de arbeidsongevallen-verzekeraar;
- adres van de arbeidsinspectiediensten;
- de naam van de preventieadviseur;
- de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming;
- de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- de namen van de leden van de vakbondsafvaardiging;
- de naam van de geneesheer van de verplegingsdienst;

- de naam en het adres van de met farmaceutische dienst belaste apotheek en het ziekenhuis waar het slachtoffer van een arbeidsongeval zich kan laten verzorgen;
- de naam van de hulpverleners voor het EHBO;
- de plaats van de verbandkist;
- de organisatie van de medische diensten en vaccinaties;
- de dagen ter vervanging van de feestdagen en de datum van de jaarlijkse collectieve vakantie;
- de duur van de opzeggingstermijnen of regels voor de bepaling ervan;
- de vermelding van de collectieve akkoorden en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;
- de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de informatie rond het bestaan van uitgangscntrole (cao 89) betreffende diefstalpreventie en uitgangscntroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en);
- de coördinaten van de preventieadviseur psychosociale aspecten of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze preventieadviseur zijn/haar opdrachten uitvoert en in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;
- de maatregelen betreffende het invoeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid (cao 100) in de onderneming, vastgestelde uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

LET OP!

Sinds 1985 werd aan de arbeidswet een artikel toegevoegd dat zogenaamde collectieve arbeidsovereenkomsten over een flexibele werktijd mogelijk maakt. Zo'n collectieve arbeidsovereenkomst kan bepalen met hoeveel uur per dag en per week de gemiddelde arbeidsduur mag variëren.

Concreet mag men:

- > per dag 2 uur meer of minder werken, met een grens van 9 uur per dag
- > per week 5 uur meer of minder werken, met een grens van 45 uren per week
- > de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis mag het weekgemiddelde dat werd vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst niet overschrijden.

Binnen dit systeem bestaan geen overuren. Flexibele uren worden slechts uitbetaald aan het normale uurloon zonder dat je werkgever overloon moet betalen.

VOOR DE VERVANGING VAN NORMALE UURROOSTERS DOOR SOEPELE OF ALTERNATIEVE UURROOSTERS IN HET KADER VAN EEN FLEXIBELE ARBEIDSREGELING (toepassing van art. 20bis van de arbeidswet) volstaat het dat je werkgever een bericht opstelt telkens hij van het ene uurrooster op een ander wil overschakelen. Hij moet je zeven dagen op voorhand inlichten. Het bericht moet aangeplakt blijven zolang de alternatieve uurregeling geldt (zie artikel 14bis van de Arbeidsreglementenwet).

IN INDIVIDUELE SITUATIES laat de Arbeidsreglementenwet toe om, met akkoord van de betrokkenen af te wijken van sommige bepalingen van het arbeidsreglement (zie artikel 4 van de Arbeidsreglementenwet).

LET OP!

Dergelijke afwijkingen moeten uitzonderlijk blijven:

- > de bepalingen van het arbeidsreglement dienen nog steeds de algemene regel te blijven.
- > de individuele afwijking moet bovendien schriftelijk worden vastgelegd tussen werkgever en werknemer.

De individuele afwijking mag natuurlijk niet strijdig zijn met de hogere rechtsbronnen.

Zo zal je werkgever de grenzen van de arbeidsduur die wettelijk zijn voorzien of werden onderhandeld in een collectieve arbeidsovereenkomst niet kunnen overschrijden via een clause in het arbeidsreglement.

VOOR HET INVOEREN VAN NACTARBEID is meestal een collectieve arbeidsovereenkomst nodig die wordt ondertekend door alle vakbonden vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging. Wanneer er zo'n collectieve arbeidsovereenkomst wordt onderhandeld, gebeurt de aanpassing van het arbeidsreglement automatisch. Wanneer er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming bestaat, gebeurt de invoering van de nachtarbeid via de normale procedures uit de Arbeidsreglementenwet (zie hierover artikel 12bis van de Arbeidsreglementenwet). Of zoals sectoraal bepaald.

DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDS-REGELINGEN

moet gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of eventueel op ondernemingsvlak.

Zo'n nieuwe arbeidsregeling houdt in dat de werkgever kan afwijken

van een aantal verbodsbepalingen waaronder het verbod op zondagsarbeid of de termijn voor toekenning van inhaalrust, het verbod op nachtarbeid, het verbod om te werken in de bouw op bepaalde tijdstippen, het verbod om te werken op feestdagen en de arbeidsduurgrenzen.

Deze afwijkingen zullen wel enkel kunnen gebeuren binnen bepaalde grenzen: zo moet de collectieve arbeidsovereenkomst een positieve weerslag op de tewerkstelling hebben en blijft de arbeidsduur toch aan bepaalde grenzen gebonden (een maximum van 12 uur per dag, een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur of minder en een maximum van 65 opgespaarde uren). Inhaalrust moet verplicht blijven en op bepaalde uitzonderingen na zoals in de seizoenarbeid, moet het gaan om werknemers met een contract van onbepaalde duur.

Wordt er een sectoraal akkoord onderhandeld, dan moet dit akkoord vastleggen welke procedure op ondernemingsvlak moet worden gevolgd om de nieuwe regelingen op te nemen in het arbeidsreglement. Dit kan zijn volgens de 'normale' procedure in de ondernemingsraad. Een andere mogelijkheid is een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op ondernemingsniveau met de syndicale

afvaardiging. Deze laatste doet dan de rol van de ondernemingsraad vervallen.

Je kunt ook opteren voor een andere procedure, bijvoorbeeld deze die is voorzien voor ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging bestaat.

Wordt er geen sectoraal akkoord afgesloten, dan kunnen de onderhandelingen worden aangevat om een collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming af te sluiten. De gebruikelijke rol van de ondernemingsraad vervalt in dit geval. De collectieve arbeidsovereenkomst zal het arbeidsreglement immers automatisch wijzigen. Je werkgever moet deze collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten met het geheel van de syndicale afvaardiging. Dit wil zeggen dat iedere vakbond – zelfs al is hij maar door één afgevaardigde vertegenwoordigd – over een vetorecht beschikt.

DE WET OP GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK voorziet in een uitzondering op de procedure om het arbeidsreglement te wijzigen.

De preventiemaatregelen die je werkgever neemt om pesten op het werk te voorkomen, moeten volgens de anti-pestwet in het arbeidsreglement worden opgenomen. Dit gebeurt via een vereenvoudigde procedure zonder voorafgaand overleg in de ondernemingsraad.

8

Welke bevoegdheden hebben wij?

Het is de **ondernemingsraad** die het arbeidsreglement opstelt.

Ze heeft over het arbeidsreglement een **beslissende bevoegdheid**.

Alle leden van de raad hebben het **recht** om aan de ondernemingsraad **wijzigingen aan het arbeidsreglement voor te stellen, of een ontwerptekst voor te leggen**.

Het opstellen of de aanpassing van het arbeidsreglement gebeurt via een bijzondere procedure in de ondernemingsraden.

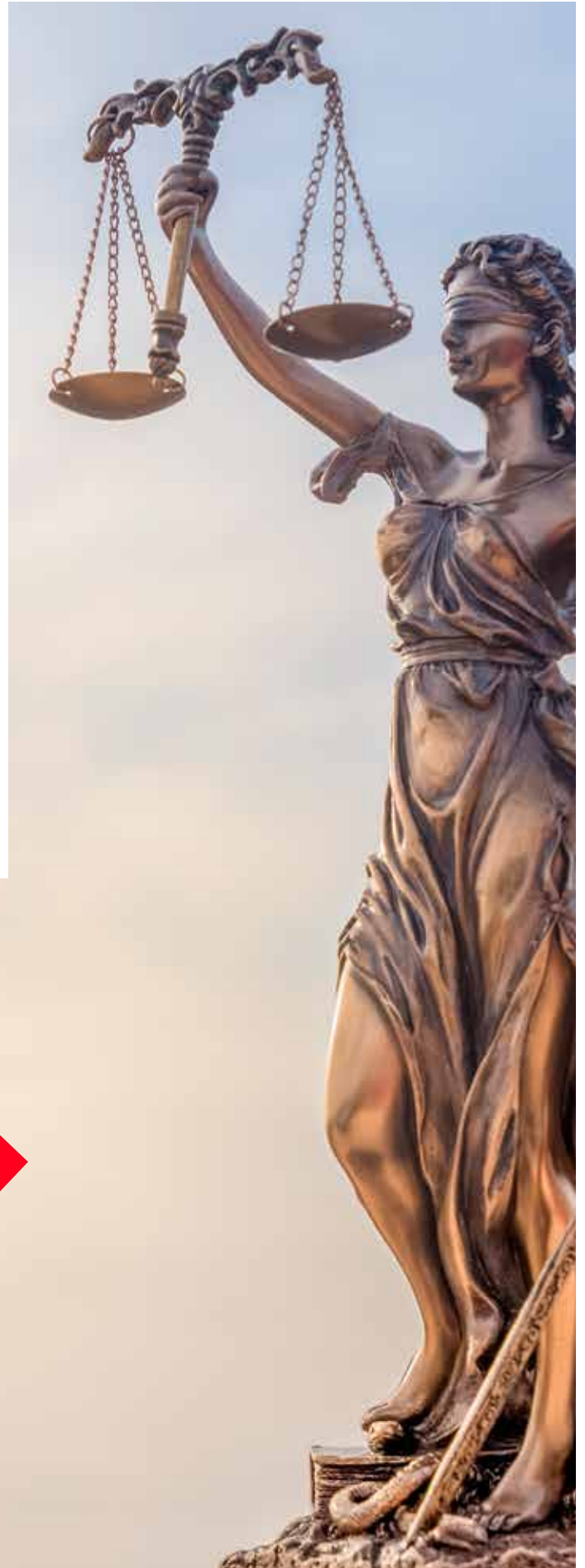


9

Zijn er ook sancties voor de werkgever?

DE WERKGEVERS OF ZIJN AANGESTELDE KUNNEN WORDEN GESANCTIONEERD IN TWEE GEVALLEN.

- Als je werkgever de bepalingen van de Arbeidsreglementenwet niet respecteert (geen of onvolledig arbeidsreglement, arbeidsreglement niet bekend gemaakt, wijzigingsprocedure niet gerespecteerd ...), is hij strafbaar met een geldboete, een administratieve geldboete of zelfs een correctionele gevangenisstraf.
- Je werkgever is eveneens strafbaar als hij de werknemers verplicht of toelaat te werken buiten de in het arbeidsreglement voorziene (tijdelijke) uurroosters. Hij overtreedt hiermee immers de Arbeidsreglementenwet en de Arbeidswet.



10

Ondertekening van het arbeidsreglement

Het **reglement en de wijzigingen** in het bestaande reglement worden **gedagtekend en ondertekend door de werkgever**.

Wanneer het arbeidsreglement wordt **opgesteld of gewijzigd door de ondernemingsraad**, draagt het reglement of de wijziging in het bestaande reglement ook **de handtekening van ten minste twee leden van de ondernemingsraad, die de werknemers vertegenwoordigen** (zie artikel 13 van de Arbeidsreglementenwet).

Het reglement of de wijziging in het bestaande reglement moet bovendien het attest bevatten van regelmatige raadpleging van de werknemers (artikel 13, laatste lid van de Arbeidsreglementenwet).



11

De Arbeidsreglementenwet (8 april 1965)

HOOFDSTUK I — TOEPASSINGSGBIED

ARTIKEL 1.

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld:

- 1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ^[1], behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1° bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992] ^[2], behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 42 van voormelde wet];
- 2° met werkgevers: de personen die onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

ARTIKEL 2

Deze wet is niet van toepassing op:

- 1° (de personeelsleden van Landsverdediging en de personeelsleden van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie); <W 2002-12-18/55,

art. 2, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

- 2° de personen die verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;
- 3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitende gezag van de vader, de moeder of de voogd;
- 4° het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;
- 5° de doctors in de geneeskunde, tandartsen, apothekers en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen.
- 6° werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst.) <W 1999-04-07/32, art. 22, 012; Inwerkingtreding : 01-01-2000>

ARTIKEL 3

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad:

- 1° de bepalingen van de wet, hetzij zonder meer, hetzij met zekere aanpassingen, algemeen verbindend verklaren voor de in artikel 2 bedoelde personen;
- 2° de personen op wie zij van toepassing zijn, hetzij zonder meer, hetzij met inachtneming van zekere regels uitsluiten van de toepassing van de bepalingen van de wet.

Het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad kunnen over het voorstel alleen dan op geldige wijze beraadslagen en beslissen, indien de helft van de leden die de werkgevers en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Het voorstel moet eenparig worden aangenomen door de aanwezige leden.

De voorzitters, ondervoorzitters, adviseurs, (...) en secretarissen zijn niet stemgerechtigd, met uitzondering van de ondervoorzitters van de Nationale Arbeidsraad. <KB 01-03-1971, art. 15>

HOOFDSTUK II — ARBEIDSREGLEMENT

AFDELING 1 — ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 4

De in artikel 1 bedoelde werkgevers moeten een arbeidsreglement opmaken.

De werkgever en de werknemers zijn gehouden door de bepalingen die in het arbeidsreglement voorkomen.

^[3]Het arbeidsreglement kan echter niet tegen de werknemer worden ingeroepen indien de werkgever hem daarvan geen kopie heeft bezorgd. De wijzigingen van het arbeidsreglement kunnen niet tegen de werknemer worden ingeroepen indien de werkgever de door deze wet voorziene wijzigingsprocedure niet heeft nageleefd.^{3]}

(1) <W 2018-07-18/03, art. 37, 026; Inwerkingtreding : 20-02-2018>

(2) <W 2020-12-24/08, art. 53, 027; Inwerkingtreding : 01-01-2021>

(3) <W 2010-06-06/06, art. 9, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>



Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen mag in individuele gevallen worden afgeweken van het arbeidsreglement. Deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

[De ^[3] in het vierde lid³ bedoelde afwijkmogelijkheid is niet van toepassing op de personen van wie de rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld.] <W 2002-12-18/55, art. 3, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

ARTIKEL 5

Afzonderlijke arbeidsreglementen mogen worden opgemaakt voor de verschillende categorieën van werknemers en voor de verschillende afdelingen van de inrichting.

AFDELING 2 — INHOUD

ARTIKEL 6

§ 1. Het arbeidsreglement moet vermelden: <W 2002-12-18/55, art. 4, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. [⁴ ...]⁴

Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.

[⁴ Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een va-

riabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld :

- a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld;
- d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.]⁴

(In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking,

moet het daarenboven melding maken van :

- a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over (een referentieperiode) moet worden gepresteerd; <W 1994-12-21/31, art. 80, 008; Inwerkingtreding : 02-01-1995>
 - b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
 - c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.) <W 1985-01-22/30, art. 86, 003>
- Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;

(Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst

(3) <W 2010-06-06/06, art. 9, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

(4) <W 2017-03-05/03, art. 56, 025; Inwerkingtreding : 01-10-2017>

- die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971 : de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.) <W 2002-12-18/55, art. 4, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>
- 2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;
- 3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;
- 4° (a) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;
- b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;) <W 2000-08-12/62, art. 197, 013; Inwerkingtreding : 10-09-2000>
- 5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;
- 6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;
- 7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;
- 8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
- 9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
- 10° (a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;
- b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;) <W 2000-08-12/62, art. 198, 013; Inwerkingtreding : 10-09-2000>
- 11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- 12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- 13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- 14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffenene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;
- 15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers.
- (16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.) <W 2000-08-12/62, art. 199, 013; Inwerkingtreding : 10-09-2000>
- (17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurd en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.) <W 2007-06-03/81, art. 24, 020; Inwerkingtreding : 02-08-2007>

(§ 2. Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst kan, voor de toepassing van § 1, in voorkomend geval verwezen worden naar de teksten die van toepassing zijn.) <W 2002-12-18/55, art. 4, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>



[⁵ § 1. In geval van toepassing van een glijdend rooster overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement daarenboven het volgende vermelden :

- a) het begin en het einde van de stamtijd en de glijtijd en de duur van de rustpauzes;
- b) de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- c) de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur;
- d) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;
- e) de nadere regels en voorwaarden van recuperatie tijdens de referteperiode van de uren die meer of minder werden gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;
- f) de specifieke sancties in geval van niet-naleving door de werknemer van de regels die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster.

§ 2. De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement.

§ 3. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming krachtens artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze

collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op voorwaarde dat alle vermeldingen bepaald bij § 1 hierin opgenomen zijn.⁵

ART. 7.

De Koning kan voor alle werkgevers of voor sommige categorieën van werkgevers, voor afdelingen van een inrichting of voor sommige categorieën van werknemers bepalen dat andere dan de bij artikel 6 voorgeschreven vermeldingen worden opgenomen.

Hij wint het advies in van het bevoegde paritair comité of van het betrokken paritair samengesteld orgaan, dat bij of krachtens een wet is ingesteld voor bepaalde categorieën van personen, waarop de verordening van toepassing is.

Dit advies wordt echter gegeven door de Nationale Arbeidsraad, wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités of paritair samengestelde organen, of bij ontstentenis van dergelijke organen of comités.

De geraadpleegde instellingen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hun het verzoek daartoe werd gedaan, zoniet wordt er geen rekening mede gehouden.

ART. 8.

Het arbeidsreglement moet bovendien bevatten:

- 1° de bepalingen die krachtens de wetten en besluiten in het arbeidsreglement moeten voorkomen;
- 2° de bepalingen, die afwijken van de bij de wetten en besluiten vastgestelde algemene arbeidsvoorwaarden, en die door de werkgever krachtens diezelfde wetten en besluiten zijn getroffen.

ART. 9.

Het arbeidsreglement behoeft niet te bevatten de in deze afdeling bedoelde vermeldingen die de werkgever moet inschrijven op de individuele rekening, welke verplicht is gesteld bij de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

§ 1. Het arbeidsreglement mag ook alle andere bepalingen bevatten, waarover de werkgever en de werknemers een akkoord gesloten hebben, onverminderd de geldende wettelijke bepalingen. <W 2006-07-20/39, art. 245, 016; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

De bepalingen van een arbeidsreglement die de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen zijn evenwel nietig.). <W 005-12-1968, art. 65>

§ 2. Het arbeidsreglement kan de periodes vermelden tijdens dewelke de werknemer, op vraag van de werkgever, al dan niet telewerk mag verrichten als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het telewerk, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad of bij reglementaire bepalingen die zijn vastgesteld conform artikel 119.1, § 2, tweede lid, van

(5) <Ingevoegd bij W 2017-03-05/03, art. 74, 025; Inwerkingtreding : 01-02-2017>

de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeids-overeenkomsten.) <W 2006-07-20/39, art. 245, 016; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

AFDELING 3

— OPSTELLEN EN WIJZIGEN VAN HET ARBEIDSREGLEMENT

ARTIKEL 11

Ingeval er een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het reglement op en brengt de wijzigingen in een bestaand reglement aan.

De leden van de ondernemingsraad hebben het recht, aan de ondernemingsraad ontwerpen van reglement of van wijziging in een bestaand reglement voor te stellen.

Deze ontwerpen worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medegedeeld.

Zij worden bovendien tegelijk ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming.

Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen.

Bij gebreke van overeenstemming in de ondernemingsraad over bepalingen van het reglement, wordt het desbetreffende geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, waarop het gebrek aan overeenstemming

definitief is vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegde paritair comité aanhangig gemaakt.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de Minister, tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort en die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de

werkgever en van ieder lid van de ondernemingsraad.

Het arbeidsreglement dat berust op een akkoord of dat eventueel ingevolge een beslissing van het paritair comité gewijzigd is, treedt vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

ARTIKEL 12

Wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van reglement of van wijziging in een bestaand reglement opgesteld door de werkgever, die het door aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.

Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dat ontwerp ontvangen.

(Gedurende een termijn van vijftien dagen te rekenen van de dag van de aanplakking, houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij, individueel of door toedoen van een personeelsafvaardiging of door toedoen van de vakbondsafvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen.

Gedurende dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden bedoeld in het vorige lid, hun opmerkingen ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven toezenden aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Hun naam mag

niet medegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.) <W 1994-12-21/31, art. 82, 1°, 008; Inwerkingtreding : 02-01-1995>

Zodra die termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde ambtenaar.

Indien hem geen enkele opmerking is medegedeeld en indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking.

Indien hem opmerkingen zijn medegedeeld of indien in het register opmerkingen van de werknemers voorkomen doet hij deze binnen vier dagen kennen aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. Deze ambtenaar tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin slaagt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de achtste dag na die van de verzoening in werking.

(Indien hij daarin niet slaagt, zendt de door de Koning aangewezen ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening over aan de Voorzitter van het bevoegd paritair comité. Voor de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen en die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht, moet deze ambtenaar in het proces-verbaal van niet-verzoening,

indien het geschil betrekking heeft op de toepassing van de afwijking bedoeld in artikel 20bis of op de verlenging van de referentieperiode van een trimester, bedoeld in artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, melding maken enerzijds van de door de werkgever aangevoerde motieven die de invoering van deze afwijking of van deze verlenging rechtvaardigen en van de door de werkgever vermelde positieve gevolgen voor de werkgelegenheid of voor de vermindering van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door of krachtens artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst, en anderzijds van de opmerkingen van de werknemers die hetzij opgetekend zijn in dat register van de opmerkingen, hetzij hem rechtstreeks toegezonden zijn, hetzij gemaakt zijn tijdens de verzoeningspogingen betreffende deze afwijkingen of deze verlenging.) <W 1994-12-21/31, art. 82, 2°, 008; Inwerkingtreding : 02-01-1995>

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

(Indien voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de door de Koning aangewezen ambtenaar de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.) <W 1994-12-

21/31, art. 82, 3°, 008; Inwerkingtreding : 02-01-1995>

Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever.

Het arbeidsreglement dat eventueel is gewijzigd ingevolge een beslissing van het paritair comité, treedt vijftien dagen na de datum van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

ARTIKEL 12BIS

<ingevoegd bij W 1990-12-29/30, art. 136, 005; Inwerkingtreding : 1991-01-19> In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties, alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.



ARTIKEL 12TER

<ingevoegd bij W 2007-05-17/48, art. 21; Inwerkingtreding : 19-06-2007> § 1. [6 In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd in de zin van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle bij artikel 6, 1°, vierde lid opgelegde vermeldingen bevat.]⁶

§ 2. [6 ...]⁶

§ 3. [6 Indien de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is in een paritair orgaan en niet voldoet aan de bij § 1 bepaalde voorwaarden, maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag, in afwijking van de artikelen 11 en 12, de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid, en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.]⁶

§ 4. Wanneer aan de [6 voorwaarden vastgelegd in § 1]⁶ niet is voldaan, mag de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement voorzien die afwijkt van de artikelen 11 en 12 van deze wet om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.

ART. 12TER/1

[7 In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, die de referentieperiodes verlengen bedoeld bij de artikelen 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 en 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, voor zover deze invoeging nodig is ter naleving van het bepaalde in artikel 6.]⁷

ARTIKEL 12QUATER. (OUD ART. 12TER)

<Ingevoegd bij W 1994-12-21/31, art. 83; Inwerkingtreding : 02-01-1995> De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die in het kader van de bepalingen van artikel 20bis, § 1, laatste lid, en artikel 26bis, § 1, derde lid, opmerkingen heeft gemaakt in het register bepaald bij artikel 12, derde lid, van deze wet, gedurende een periode van zes maanden die aanvangt op het ogenblik waarop de opmerkingen ingeschreven werden in het register, behalve om redenen die vreemd zijn aan het inschrijven van deze opmerkingen. <W 2007-05-17/48, art. 21, 019; Inwerkingtreding : 19-06-2007>

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 13

Het reglement en de wijzigingen in het bestaande reglement worden gedagtekend en ondertekend door de werkgever.

Ingeval artikel 11 wordt toegepast, draagt het reglement of de wijziging in het bestaande reglement ook de handtekening van ten minste twee leden van de onder-

(6) <W 2017-03-05/03, art. 8, 025; Inwerkingtreding : 01-02-2017>

(7) <Ingevoegd bij W 2013-08-17/26, art. 2, 023; Inwerkingtreding : 01-10-2013 (zie KB 2013-09-11/02, art. 8)>

nemingsraad, die de werknemers vertegenwoordigen.

Het reglement of de wijziging in het bestaande reglement moet het attest bevatten van de regelmatige raadpleging der werknemers.

ARTIKEL 14

De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

De werkgever die gebruik maakt van de bij 1° hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste vierentwintig uur vooraf bij een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft.

2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende:

a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich

moet laten verzorgen;

- b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;
- c) de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;
- d) de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;
- e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;
- f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
- k) de naam en het adres van de met

de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;

- l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
- m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
- n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;
- o) de dagen ter vervanging van de feestdagen;
- p) (de duur van de jaarlijkse vakantie alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie.) <W 2000-08-12/62, art. 200, 013; Inwerkingtreding : 10-09-2000>
- (q) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;
- r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.) <W 2000-08-12/62, art. 201, 013; Inwerkingtreding :

10-09-2000>

- [⁸ s] de elementen bedoeld in artikel 32noniesdecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.]⁸
- (t) de informatie rond het bestaan van een uitgangscntrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscntroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn.) <W 2006-12-27/32, art. 203, 017; Inwerkingtreding : 07-01-2007>
- (u) de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de

arbeidsrelatie.) <W 2007-06-03/81, art. 25, 020; Inwerkingtreding : 02-08-2007>

- [⁹ v] de door de werkgever, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het voeren van een preventief alcohol en drugbeleid in de onderneming, vastgestelde uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming en de beleids- of intentieverklaring voor het beleid.]⁹

ARTIKEL 14BIS

<W 1985-01-22/30, art. 87, 003> Wanneer de werkgever met toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 de normale uurregeling wil vervangen door een van de andere uurregelingen opgenomen in het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 6, 1°, vierde lid, c), moet hij deze vervanging ten minste zeven dagen vooraf ter kennis brengen van de betrokken werknemers door een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht.

Dit bericht moet aangeplakt blijven zolang de alternatieve uurregeling van toepassing blijft.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de aangeduide uurregeling alsmede de periode tijdens welke ze van toepassing is.

Dit bericht moet bewaard worden tot zes maanden na het einde van de periode ge-

urende welke de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd.

HOOFDSTUK III — BEKENDMAKING VAN HET ARBEIDSREGLEMENT

ARTIKEL 15

Een bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.

(Het bericht met opgave van de plaats waar de teksten waar het arbeidsreglement op basis van artikel 6, § 2 desgevallend naar verwijst kunnen worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.) <W 2002-12-18/55, art. 5, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

De bij de artikelen 11 tot en met (14bis) voorgeschreven berichten en ontwerpen van reglementen of van wijziging in een bestaand reglement, moeten op dezelfde plaats worden aangeplakt. <W 1985-01-22/30, art. 88, 003>

Iedere werknemer moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, inzage kunnen nemen van het definitieve reglement en de wijzigingen er aan, in een gemakkelijk toegankelijke plaats. De werkgever geeft hem bovendien een afschrift ervan (en, indien de werknemer een student is in de zin van artikel 120 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laat de werkgever hem een ontvangstbe-

(8) <2>W 2014-02-28/21, art. 33, 024; Inwerkingtreding : 01-09-2014>

(9) <W 2009-05-06/03, art. 59, 021; Inwerkingtreding : 29-05-2009>

wijs ondertekenen.). <W 1995-03-21/32, art. 5, 009; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

(De werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst moeten op een gemakkelijk toegankelijke plaats inzage kunnen hebben van de teksten waar het arbeidsreglement op basis van artikel 6, § 2 desgevallend naar verwijst.) <W 2002-12-18/55, art. 5, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

(De werkgever houdt eveneens op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt een afschrift van het arbeidsreglement bij. De Koning kan de nadere regelen voor het naleven van deze verplichting bepalen.

Bovendien zendt de werkgever binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan, een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21.) (Binnen dezelfde termijn wordt eveneens een afschrift gezonden aan de voorzitter van het bevoegde paritair comité, wanneer toepassing wordt gemaakt van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of van de mogelijkheid om de referentieperiode zoals bepaald bij artikel 26bis, § 1, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of bij artikel 1bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door het arbeidsreglement te verlengen.) <W 1992-06-26/30, art. 109, 006; Inwerkingtreding : 10-07-1992> <W 1996-07-26/32, art. 41, 010; Inwerkingtreding : onbepaald>

HOOFDSTUK III BIS

— (Bijzondere regeling voor de over-

heidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van toepassing is.) <W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

ARTIKEL 15BIS

<W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003> § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de personen tewerkgesteld in de overheidsdiensten als bedoeld in artikel 1, 3°, van het koninklijk besluit van 28 september 1984.

§ 2. In dit hoofdstuk dient te worden verstaan onder :

- 1° “de wet van 19 december 1974” : de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 2° “het koninklijk besluit van 28 september 1984 : het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 3° “het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten : het comité bedoeld in artikel 3, § 1, 3°, van de wet van 19 december 1974;
- 4° “het bevoegde onderhandelingscomité” : één van de onderhandelingscomités als bedoeld in artikel 5, § 1, van de wet van 19 december 1974;

- 5° “het bevoegde overlegcomité” : één van de overlegcomités opgericht krachtens artikel 10 van de wet van 19 december 1974.

ARTIKEL 15TER.

<W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003> Voor de toepassing van artikel 3, eerste lid, 2°, geldt het protocol opgesteld na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité als het voorstel van de bevoegde paritaire comités en het advies van de Nationale Arbeidsraad.

ARTIKEL 15QUATER.

<W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003> § 1. Om de bevoegdheid uit te oefenen bedoeld in artikel 7, eerste lid, wint de Koning, in afwijking van artikel 7, tweede lid, het met redenen omkleed advies in van het bevoegde overlegcomité.

§ 2. In afwijking van artikel 7, derde lid, wordt dit advies echter gegeven door het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten wanneer de regelingen uitsluitend betrekking hebben op personeel ressorterende onder ten minste twee sectorcomités, ten minste twee bijzondere comités of één of meer sectorcomités en één of meer bijzondere comités.

ARTIKEL 15QUINQUES

<W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003> § 1. Voor de toepassing van hoofdstuk II, afdeling III, gelden de onderhandelings- en overlegprocedures als bedoeld in de wet van 19 december 1974 en haar uitvoeringsbesluiten als de procedures welke doorlopen worden in de



paritaire comités en in de ondernemingsraden of in samenwerking met de vakbondsafgevaardigden.

De aangelegenheden die niet onderworpen zijn aan de in het eerste lid vermelde onderhandelings- of overlegprocedures en die in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, worden onderworpen aan de overlegprocedure. Die procedure wordt doorlopen in het bevoegde overlegcomité.

§ 2. Bij gebrek aan een eenparig gemotiveerd advies in het bevoegde overlegcomité over de bepalingen van het reglement, wordt het geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag waarop de notulen definitief geworden zijn, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen. Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening onderworpen aan de onderhandelingsprocedure. Die procedure verloopt, naar gelang het geval, in één van de onderafdelingen bedoeld in artikel 17, § 2bis en § 2ter, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 of in het bevoegde sectorcomité. Nadat het protocol van die onderhandelingen definitief is geworden, stelt de overheid het arbeidsreglement vast of brengt de wijzigingen in het arbeidsreglement aan.

ARTIKEL 15SEXIES

Ingevoegd bij W 2002-12-18/55, art. 6; Inwerkingtreding : 01-07-2003> In de gevallen bedoeld in artikel 15, zevende lid, tweede

zin, wordt de verzending van een afschrift aan de voorzitter van het paritair comité vervangen door de verzending van een afschrift aan de voorzitter van het bevoegde onderhandelingscomité.

HOOFDSTUK III TER

— **Bijzondere regeling voor de overheidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is.** <Ingevoegd bij W 2002-12-18/55, art. 7; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

ARTIKEL 15SEPTIES

<Ingevoegd bij W 2002-12-18/55, art. 7; Inwerkingtreding : 01-07-2003> De Koning stelt, voor de overheidsdiensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en die geen ondernemingsraad hebben of die zich in dit kader niet op een wettelijk geregelde procedure kunnen beroepen, vast welke procedure in het kader van deze wet moet worden gevolgd.

HOOFDSTUK IV — STRAFFEN

ARTIKEL 16

Alleen de bij het arbeidsreglement gestelde straffen mogen worden opgelegd.

ARTIKEL 17

De straffen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis worden gebracht van degenen die ze hebben opgelopen.

Vóór de datum van de eerstvolgende uitbetaling van het loon moet de werkgever de opgelegde straf inschrijven in een register waarin tegenover de namen van de betrokken werknemers de datum, de reden, alsmede de aard van de straf en indien het een boete betreft, het bedrag ervan worden vermeld.

Het register moet worden voorgelegd telkens wanneer de bevoegde ambtenaren en beambten daarom verzoeken.

ARTIKEL 18

Indien de straf bestaat in een geldboete mag het totaal van de per dag opgelegde boeten een vijfde van het dagloon niet overschrijden.

ARTIKEL 19

De opbrengst van de geldboeten moet worden aangewend ten voordele van de werknemers. Waar een ondernemingsraad bestaat, moet de bestemming van de opbrengst der geldboeten na overleg met

deze worden vastgelegd.

ARTIKEL 19BIS

<Ingevoegd bij W 2002-12-18/55, art. 8; Inwerkingtreding : 01-07-2003> De artikelen 16 tot 19 van deze wet zijn niet van toepassing op de openbare diensten die, voor de inwerkingtreding van deze bepaling, niet onder het toepassingsgebied van deze wet vielen

HOOFDSTUK V — TOEZICHT

ARTIKEL 20

De werkgevers, met uitzondering van de in artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich gedragen naar de bepalingen van de besluiten genomen ter uitvoering van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

De Koning kan het geheel of een deel van de bepalingen van de voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan toepasselijk verklaren op de bij artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen.

ARTIKEL 21

[¹⁰ De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal

Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.]¹⁰

ARTIKEL 22

(Opgeheven). <W 1989-12-22/31, art. 204, 004; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

ARTIKEL 23

(opgeheven). <W 1989-12-22/31, art. 204, 004; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

ARTIKEL 24

<W 1989-12-22/31, art. 204, 004; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

HOOFDSTUK VI — STRAFBEPALINGEN

Opgeheven en verplaatst naar het Sociaal Strafwetboek

HOOFDSTUK VII — SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 31

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

ARTIKEL 32

De wet van 15 juni 1896 nopens het werkplaatsreglement, gewijzigd bij de wet van 14 juni 1921 en bij het koninklijk besluit van 16 februari 1952, wordt opgeheven.

ARTIKEL 33

Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet moet de werkgever een ontwerp van reglement aan de ondernemingsraad voorstellen en, indien er geen ondernemingsraad bestaat, dat ontwerp door aanplakking ter kennis brengen van de werknemers.

Het reglement of de gebruiken, die bestaan bij de inwerkingtreding van deze wet, blijven bestaan totdat het nieuwe reglement in werking treedt.

ARTIKEL 34

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de maand die volgt op die gedurende welke zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt

