

ONTWERP-MODEL VAN ARBEIDSREGLEMENT

Nr. van neerlegging bij de Inspectie van Sociale Wetten: ...

Naam + adres overheidswerkgever: ...

Plaats van tewerkstelling: ...

Overheidswerkgever die inzake arbeidsduur ressorteert onder de Arbeidswet van 16 maart 1971.

1. ARBEIDSDUUR EN WERKROOSTERS

Artikel 1.

De gemiddelde arbeidsduur voor een voltijds personeelslid bedraagt

[Eventueel:

In geval van flexibele werkroosters op basis van art. 20 bis van de Arbeidswet van 16.03.1971 gelden de volgende regelingen:

- *Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en aantal arbeidsuren dat over (1) moet worden gepresteerd: ... ;*
- *begin en einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd: ... ;*
- *aanvang en einde van de arbeidsdag: ... ;*
- *tijdstip en duur van de rusttijden:]*

[Eventueel:

Bij overschrijding in de gevallen en onder de voorwaarden voorzien in de Arbeidswet van 16.03.1971 (cfr. Art. 26 bis van de Arbeidswet van 16.03.1971), moet de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld geëerbiedigd worden over de volgende referentieperiode (2).]

Voor de deeltijdse contractuele personeelsleden met variabele wekelijkse arbeidsduur wordt de gemiddelde arbeidsduur berekend over de volgende referentieperiode: (3).

Artikel 2.

In geval van voltijdse prestaties, gelden de volgende werkroosters:

Werkrooster 1

Dagen	Uren	Uren	Uren	Uren	Totaal uren
Maandag	Van	tot	en van	tot	
Dinsdag	Van	tot	en van	tot	
Woensdag	Van	tot	en van	tot	
Donderdag	Van	tot	en van	tot	
Vrijdag	Van	tot	en van	tot	
Zaterdag	Van	tot	en van	tot	
Zondag	Van	tot	en van	tot	
				Totaal:	

- (28) Alleen te specificëren voor zover de arbeidsongevallenreglementering van de privé-sector van toepassing is.
- (29) Op grond van de Arbeidsreglementenwet gelden als verplichte vermeldingen:
- de verplichte vermeldingen die door de Arbeidsreglementenwet (art.6) zelf worden opgelegd;
 - de verplichte vermeldingen die ingevolge andere wetten en besluiten moeten worden opgenomen.

Bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is geen lijst beschikbaar van alle wetten en besluiten die naast de Arbeidsreglementenwet tot opname van welbepaalde rubrieken in het arbeidsreglement verplichten.

De overheidswerkgevers zullen bijgevolg zelf dienen na te gaan welke van de op hen toepasselijke wetten en besluiten verplichtingen in dit verband inhouden.

Voorbeelden van reglementeringen die voor alle of voor sommige overheidswerkgevers verplichtingen tot vermelding van welbepaalde gegevens in het arbeidsreglement omvatten, zijn:

- de wet van 11.06.2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- het KB van 18.09.1992 ter bescherming tegen ongewenste seksueel gedrag op het werk;
- de welzijnsreglementering;
- de Arbeidswet van 16.03.1971;
- de Feestdagenwet van 04.01.1974;
- ...
- ...

- (30) Als "facultatieve vermeldingen" gelden de overeenkomsten die door werkgever en werknemers werden afgesloten. Deze mogen ingevolge artikel 10 van de Arbeidsreglementenwet ook in het arbeidsreglement worden opgenomen.

Er is evenwel reeds aan de verplichting tot vaststelling van een arbeidsreglement voldaan, wanneer alle verplichte vermeldingen zijn opgenomen.

Opmerking:

De volgende vermeldingen dienen door overheidswerkgevers niet te worden opgenomen:

- de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.

Werkrooster 2

...

Werkrooster N

...

In geval van deeltijdse prestaties gelden:

- de volgende vaste (cyclische) werkroosters:

- werkrooster 1

...

- werkrooster 2

...

- werkrooster N'

...

- de volgende variabele werkroosters:

- werkrooster 1

...

- werkrooster 2

...

- werkrooster N''

...

In geval van ploegenstelsel gelden de volgende werkroosters:

- werkrooster 1

...

- werkrooster 2

...

- werkrooster N'''

...

In geval van nachtarbeid gelden de volgende werkroosters:

- werkrooster 1

...

- werkrooster 2

...

- werkrooster N''''

...

- (21) Reglementeringen en/of omzendbrieven vermelden die van toepassing zijn, met als toevoeging "zoals dit/deze zal/zullen worden gewijzigd".

Als vb. van wijze van meting geldt: uur-of dagprestatie.

Als vb. van wijze van controle geldt: prikklok.

- (22) Reglementeringen en/of omzendbrieven vermelden die van toepassing zijn, met als toevoeging "zoals dit/deze zal/zullen worden gewijzigd".

- (23) Reglementeringen en/of omzendbrieven vermelden die van toepassing zijn, met als toevoeging "zoals dit/deze zal/zullen worden gewijzigd".

- (24) De vermelding van dringende redenen in het arbeidsreglement heeft slechts een indicatieve functie. Dit betekent dat alleen werkgevers die t.a.v. hun contractueel personeel een aanwijzing wensen te geven welke tekortkomingen als dringende reden voor ontslag zullen worden beschouwd, deze tekortkomingen in het arbeidsreglement moeten opnemen.

Opmerking:

De opname in het arbeidsreglement van dringende redenen:

- houdt niet in dat geen andere tekortkomingen kunnen worden ingeroepen voor ontslag om dringende redenen;
- geeft de werkgever geen zekerheid dat in een concreet geval de in het arbeidsreglement opgenomen tekortkoming, ook door de rechtbank als dringende reden zal worden aanvaard.

Anderzijds:

- ook wanneer geen dringende redenen in het arbeidsreglement worden vermeld, blijft ontslag om dringende redenen mogelijk.

- (25) Met "toezichthoudend personeel" wordt bedoeld: het personeel dat door de werkgever is aangesteld om toezicht te houden over ander personeel in zijn dienst (cfr. definitie sociaalrechtelijk woordenboek). Eventueel kan in dit verband worden verwezen naar de deontologische code.

- (26) Reglementeringen en/of omzendbrieven vermelden die van toepassing zijn, met als toevoeging "zoals dit/deze zal/zullen worden gewijzigd".

Opmerkingen:

- a) De artikelen 16 t/m 19 van de Arbeidsreglementenwet inzake straffen en geldboeten zijn (ingevolge art. 19 bis van deze wet) niet van toepassing voor overheidswerkgevers die voor 01.07.2003 over geen arbeidsreglement moesten beschikken.
- b) Geldboeten en de bestemming van geldboeten moeten alleen in het arbeidsreglement worden vermeld, voor zover deze noties bij de betrokken werkgever toepassing vinden.
- c) De bestrafte tekortkomingen moeten enkel worden meegedeeld voor zover hiervan een exhaustieve lijst bestaat, waarbij de link tussen straf en tekortkoming wordt gelegd.
- d) Onder de rubriek "straffen en beroepsmogelijkheden" moet niet alleen het tuchtstelsel (voor ambtenaren) worden vermeld, maar desgevallend ook andere sanctioneringssystemen.

- (27) Naam, adres en telefoon vermelden.

Opmerkingen:

- a) In geval van ploegenstelsel, gebeurt de afwisseling van de ploegen op volgende wijze:
- ogenblik: ...;
 - toepasselijke regeling: ...
- b) Bij tewerkstelling overeenkomstig flexibele werkroosters (cfr. art. 20 bis van de Arbeidswet van 16.03.1971) wordt de vervanging van het normale werkrooster door het alternatieve werkrooster meegedeeld bij middel van een bericht dat minstens 7 dagen voor het in werking treden van het nieuwe werkrooster wordt aangeplakt.
Dit bericht wordt gedagtekend en ondertekend. Het vermeldt de datum waarop het alternatieve werkrooster in werking treedt en de periode waarin het wordt toegepast. Het blijft aangeplakt zolang het alternatieve werkrooster van toepassing is.
- c) Voor de personeelsleden die zich alleen maar in de lokalen van de werkgever moeten aanbieden om er grondstoffen, materiaal of documenten in verband met het werk te komen afhalen, of de producten van hun werk af te geven, zijn deze lokalen toegankelijk volgens de volgende regeling: ...

2. RUSTDAGENArtikel 3.

De gewone dagen van inactiviteit zijn:

- de zondagen;
- de feestdagen
- de volgende compensatiedagen: ...;
- de jaarlijkse vakantiedagen;
-

3. JAARLIJKSE VAKANTIEArtikel 4.

(4)

4. LOONArtikel 5.

(5)

Artikel 6.

(6)

5. OPZEGGINGSTERMIJNENArtikel 7.

(7).

Algemene opmerking

Het bijgaand model van arbeidsreglement voor overheidswerkgevers die onder de Arbeidswet van 16.03.1971 ressorteren, werd geconstrueerd zoals dit voor dit soort werkgevers tot nog toe gebruikelijk was, d.w.z. zonder gebruik te maken van de verwijzingstechniek.

De Arbeidsreglementenwet (art.6, §2, ingevoegd bij wet van 18.12.2002) belet echter niet dat ook door overheidswerkgevers die onder de Arbeidswet vallen, gebruik wordt gemaakt van de verwijzingstechniek.

In dit geval kan het model voor overheidswerkgevers die onder de wet van 14.12.2000 vallen, vanaf rubriek 2, als leidraad worden gehanteerd.

Rubriek 1 (werktijden en werkroosters) blijft dan ongewijzigd, maar kan dan eventueel ook worden aangevuld met een verwijzing naar de reglementering inzake arbeidsduur die van toepassing is.

Let wel: de bepaling van artikel 6, §1 van de Arbeidsreglementenwet, m.b.t. de vermelding van de geldende variabele uurroosters geldt enkel voor overheidsdiensten die niet onder de Arbeidswet vallen.

- (15) Reglementeringen en/of omzendbrieven vermelden die van toepassing zijn, met als toevoeging "zoals dit/deze zal/zullen worden gewijzigd".

Opmerking: gelet op het artikel 6, §2 van de Arbeidsreglementenwet is het de overheidswerkgevers toegestaan om voor de verplichte vermeldingen die door het artikel 6, §1 van deze wet worden opgelegd, te verwijzen naar "teksten die van toepassing zijn."

Volgens de FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg mag het begrip "teksten" hierbij ruim worden geïnterpreteerd. Verwezen kan dus worden naar wetten, KB's, maar ook naar het personeelsstatuut en omzendbrieven (cfr. brief dd. 19.03.2003).

Volgens de FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg mag bij deze verwijzing ook gebruik worden gemaakt, van de toevoeging "zoals dit/deze zal/zullen worden gewijzigd" (zie eveneens brief dd. 19.03.2003).

- (16) Alleen in te vullen wanneer voor de referentieperiode waarover in geval van een variabel werkrooster de wekelijkse arbeidsduur moet worden gerespecteerd, door het arbeidsreglement een langere termijn wordt ingevoerd dan 1 trimester (zie art. 11 bis van de wet van 03.07.1978).
- (17) Geldende variabele uurroosters vermelden met specificering van de vastgestelde grenzen en met verwijzing naar de betrokken teksten (vb. omzendbrief standaardwerktijdregeling).
- (18) Reglementeringen en/of omzendbrieven vermelden die van toepassing zijn, met als toevoeging "zoals dit/deze zal/zullen worden gewijzigd".
- (19) Reglementeringen en/of omzendbrieven vermelden die van toepassing zijn, met als toevoeging "zoals dit/deze zal/zullen worden gewijzigd".
- (20) Reglementeringen en/of omzendbrieven vermelden die van toepassing zijn, met als toevoeging "zoals dit/deze zal/zullen worden gewijzigd".

6. DRINGENDE REDENEN CONTRACTUEEL PERSONEEL

Artikel 8.

Zonder afbreuk te doen aan het soevereine beslissingsrecht van de rechter, worden volgende tekortkomingen beschouwd als een dringende reden, met onmiddellijk ontslag zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding voor gevolg: (8).

7. RECHTEN EN PLICHTEN TOEZICHTHOUDEND PERSONEEL (9)

Artikel 9

...

8. STRAFFEN EN BEROEPSMOGELIJKHEDEN

Artikel 10

(10).

9. EHBO

Artikel 11

De EHBO-verantwoordelijke is te bereiken op de volgende plaats: (11).

10. VERBANDKIST

Artikel 12

De door het ARAB vereiste verbandkist bevindt zich op de volgende plaats:
....

11. GENEESHEREN ARBEIDSONGEVAL

Artikel 13

Het slachtoffer van een arbeidsongeval dat zijn verblijfplaats heeft binnen de streek waar de medische, farmaceutische of de als vast erkende dokter gevestigd is, kan zich wenden tot de volgende geneesheren: (12).

12. ADRES INSPECTIEDIENSTEN

Artikel 14 -

- adressen Inspectie van de Sociale Wetten: ...
- adressen Technische Inspectie: ...
- adressen Medische Inspectie: ...
- adressen Sociale Inspectie: ...

13. VERPLICHTE VERMELDINGEN INGEVOLGE ANDERE WETTEN EN BESLUITEN DAN DE ARBEIDSREGLEMENTENWET (13).

...

...

...

...

- (11) Naam, adres en telefoon vermelden.
- (12) Alleen te specificeren voor zover de arbeidsongevallenreglementering van de privé-sector van toepassing is.
- (13) Op grond van de Arbeidsreglementenwet gelden als verplichte vermeldingen:
- de verplichte vermeldingen die door de Arbeidsreglementenwet (art.6) zelf worden opgelegd;
 - de verplichte vermeldingen die ingevolge andere wetten en besluiten moeten worden opgenomen.

Bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is geen lijst beschikbaar van alle wetten en besluiten die naast de Arbeidsreglementenwet tot opname van welbepaalde rubrieken in het arbeidsreglement verplichten.

De overheidswerkgevers zullen bijgevolg zelf dienen na te gaan welke van de op hen toepasselijke wetten en besluiten verplichtingen in dit verband inhouden.

Voorbeelden van reglementeringen die voor alle of voor sommige overheidswerkgevers verplichtingen tot vermelding van welbepaalde gegevens in het arbeidsreglement omvatten, zijn:

- de wet van 11.06.2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - het KB van 18.09.1992 ter bescherming tegen ongewenste seksueel gedrag op het werk;
 - de welzijnsreglementering;
 - de Arbeidswet van 16.03.1971;
 - de Feestdagenwet van 04.01.1974;
 - ...
 - ...
- (14) Als "facultatieve vermeldingen" gelden de overeenkomsten die door werkgever en werknemers werden afgesloten. Deze mogen ingevolge artikel 10 van de Arbeidsreglementenwet ook in het arbeidsreglement worden opgenomen.

Er is evenwel reeds aan de verplichting tot vaststelling van een arbeidsreglement voldaan, wanneer alle verplichte vermeldingen zijn opgenomen.

Opmerking:

De volgende vermeldingen dienen door overheidswerkgevers niet te worden opgenomen:

- de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.

14. REGELINGEN DIE OVEREENKOMSTIG HET RAAMSTATUUT IN HET ARBEIDSREGLEMENT
MOETEN WORDEN VASTGESTELD

- ziektecontrole + arbitrageprocedure;
- opzegging en opzeggingstermijnen verloven;
- Dienstvrijstelling : vereiste attesten tot staving van de afwezigheid of
aanvraag

15. FACULTATIEVE VERMELDINGEN (14):

...

Datum van inwerkingtreding: ...

Voor de werkgever,

...

TOELICHTING

- (1) Referentieperiode vastgesteld conform art. 20 bis van de Arbeidswet
- (2) Referentieperiode vastgesteld conform art. 26 bis van de Arbeidswet
- (3) Alleen in te vullen wanneer voor de referentieperiode waarover in geval van een variabel werkrooster de wekelijkse arbeidsduur moet worden gerespecteerd, door het arbeidsreglement een langere termijn wordt ingevoerd dan 1 trimester (zie art. 11 bis van de wet van 03.07.1978).
- (4) De duur van de jaarlijkse vakantie vermelden, evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of verwijzing naar de reglementaire bepalingen in dit verband.
- (5) De wijze(n) vermelden van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon.

Als vb. van wijze van meting geldt: uur- of dagprestatie
Als vb. van wijze van controle geldt: prikklok
- (6) De wijze(n), tijdstip(pen) en plaats vermelden van de betaling van het loon.
- (7) De duur vermelden van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of verwijzen naar de reglementaire bepalingen terzake. De opzeggingstermijnen moeten worden vermeld zowel voor het statutaire als voor het contractuele personeel.
- (8) De vermelding van dringende redenen in het arbeidsreglement heeft slechts een indicatieve functie. Dit betekent dat alleen werkgevers die t.a.v. hun contractueel personeel een aanwijzing wensen te geven welke tekortkomingen als dringende reden voor ontslag zullen worden beschouwd, deze tekortkomingen in het arbeidsreglement moeten opnemen.

Opmerking:

De opname in het arbeidsreglement van dringende redenen:

- houdt niet in dat geen andere tekortkomingen kunnen worden ingeroepen voor ontslag om dringende redenen;
- geeft de werkgever geen zekerheid dat in een concreet geval de in het arbeidsreglement opgenomen tekortkoming, ook door de rechtbank als dringende reden zal worden aanvaard.

Anderzijds:

- ook wanneer geen dringende redenen in het arbeidsreglement worden vermeld, blijft ontslag om dringende redenen mogelijk.

- (9) Met "toezichthoudend personeel" wordt bedoeld: het personeel dat door de werkgever is aangesteld om toezicht te houden over ander personeel in zijn dienst (cfr. definitie sociaalrechtelijk woordenboek). Eventueel kan in dit verband worden verwezen naar de deontologische code.
- (10) De straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten vermelden, alsmede de tekortkomingen die zij bestraffen en de beroepsmogelijkheden.

Overheidswerkgever die inzake arbeidsduur ressorteert onder de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

Nr. van neerlegging bij de Inspectie van Sociale Wetten: ...

Naam + adres overheidswerkgever: ...

Plaats van tewerkstelling: ...

1. ARBEIDSDUUR EN WERKROOSTERS

Artikel 1.

De arbeidsduur is geregeld door (15).

De gemiddelde arbeidsduur voor een voltijds personeelslid bedraagt

Voor de deeltijdse contractuele personeelsleden met variabele wekelijkse arbeidsduur wordt de gemiddelde arbeidsduur berekend over de volgende referentieperiode: (16).

Artikel 2.

Overheidswerkgever met glijdende uren

Artikel 2. (17)

Overheidswerkgever zonder glijdende uren

Artikel 2.

In geval van voltijdse prestaties, gelden de volgende werkroosters:

Werkrooster 1

Dagen	Uren	Uren	Uren	Uren	Totaal uren
Maandag	Van	tot	en van	tot	
Dinsdag	Van	tot	en van	tot	
Woensdag	Van	tot	en van	tot	
Donderdag	Van	tot	en van	tot	
Vrijdag	Van	tot	en van	tot	
Zaterdag	Van	tot	en van	tot	
Zondag	Van	tot	en van	tot	
				Totaal:	

In geval van deeltijdse prestaties gelden:

- de volgende vaste (cyclische) werkroosters:

- werkrooster 1

...

- werkrooster 2

...

11. GENEESHEREN ARBEIDSONGEVAL

Artikel 13

Het slachtoffer van een arbeidsongeval dat zijn verblijfplaats heeft binnen de streek waar de medische, farmaceutische of de als vast erkende dokter gevestigd is, kan zich wenden tot de volgende geneesheren: (28).

12. ADRES INSPECTIEDIENSTEN

Artikel 14 -

- adressen Inspectie van de Sociale Wetten: ...
- adressen Technische Inspectie: ...
- adressen Medische Inspectie: ...
- adressen Sociale Inspectie: ...

13. VERPLICHTE VERMELDINGEN INGEVOLGE ANDERE WETTEN EN BESLUITEN DAN DE ARBEIDSREGLEMENTENWET (29):

...
...
...

14. REGELINGEN DIE OVEREENKOMSTIG HET RAAMSTATUUT IN HET ARBEIDSREGLEMENT MOETEN WORDEN VASTGESTELD

- ziektecontrole + arbitrageprocedure;
- opzegging en opzeggingstermijnen verloven;
- dienstvrijstelling : vereiste attesten tot staving van de afwezigheid of aanvraag

15. FACULTATIEVE VERMELDINGEN (30):

...
...
...

Datum van inwerkingtreding: ...

Voor de werkgever,

...

- werkrooster N'
...
- de volgende variabele werkroosters:
 - werkrooster 1
...
 - werkrooster 2
...
 - werkrooster N''
...

In geval van ploegenstelsel gelden de volgende werkroosters:

- werkrooster 1
...
- werkrooster 2
...
- werkrooster N'''
...

In geval van nachtarbeid gelden de volgende werkroosters:

- werkrooster 1
...
- werkrooster 2
...
- werkrooster N''''
...

Opmerkingen

- a) In geval van ploegenstelsel, gebeurt de afwisseling van de ploegen op volgende wijze:
 - ogenblik: ...;
 - toepasselijke regeling:
- b) Voor de personeelsleden die zich alleen maar in de lokalen van de werkgever moeten aanbieden om er grondstoffen, materiaal of documenten in verband met het werk te komen afhalen, of de producten van hun werk af te geven, zijn deze lokalen toegankelijk volgens de volgende regeling:

2. RUSTDAGEN

Artikel 3.

De gewone dagen van inactiviteit zijn:

- zondagen;
- de feestdagen en de compensatiedagen, zoals geregeld door (18);
- de jaarlijkse vakantiedagen, zoals geregeld door (19);
-

3. JAARLIJKSE VAKANTIE

Artikel 4.

De jaarlijkse vakantie is geregeld door (20).

4. LOON

Artikel 5.

De wijzen van meting en van controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon zijn geregeld door (21).

Artikel 6.

De wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon zijn geregeld door (22).

5. OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel 7.

De duur van de opzeggingstermijnen en/of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen is/zijn vastgesteld door (23).

6. DRINGENDE REDENEN CONTRACTUEEL PERSONEEL

Artikel 8.

Zonder afbreuk te doen aan het soevereine beslissingsrecht van de rechter, worden volgende tekortkomingen beschouwd als een dringende reden, met onmiddellijk ontslag zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding voor gevolg: (24).

7. RECHTEN EN PLICHTEN TOEZICHTHOUDEND PERSONEEL (25)

Artikel 9

...

8. STRAFFEN EN BEROEPSMOGELIJKHEDEN

Artikel 10

De straffen [,geldboeten] en beroepsmogelijkheden zijn [voor het statutaire personeel] geregeld door (26).

9. EHBO

Artikel 11

De EHBO-verantwoordelijke is te bereiken op de volgende plaats: (27).

10. VERBANDKIST

Artikel 12

De door het ARAB vereiste verbandkist bevindt zich op de volgende plaats:

....