

# RECHTS POSITIE REGELING

werknemers art. 60§7



# INHOUD

<b>1.</b>	<b>SAMEN BOUWEN AAN EEN INTERGEMEENTELIJKE DIENST VOOR ARBEIDSBEGELEIDING ZORA WERKT</b>	P 5
1.1	Principes	P 5
1.2	Toepassingsgebied	P 5
<b>2.</b>	<b>LOOPBAAN</b>	P 7
2.1	Aanwerving	P 7
2.2	Duur en opzeg	P 7
2.3	Arbeidstijd	P 7
<b>3.</b>	<b>LOON</b>	P 9
3.1	Algemene bepalingen	P 9
3.2	Verplichte toelagen	P 9
3.2.1	Vakantiegeld	P 9
3.2.2	Eindejaarstoelage	P 9
3.2.3	Vergoeding zondagwerk of werken op een feestdag	P 9
3.2.4	Vergoeding nachtwerk	P 9
<b>4.</b>	<b>WAARDEREN EN SOCIALE VOORDELEN</b>	P 11
4.1	Continue feedback	P 11
4.2	Sociale voordelen	P 11
4.2.1	Maaltijdcheques	P 11
4.2.2	Vergoeding woon-werkverkeer	P 11
4.2.3	GSD-V of andere	P 11
<b>5.</b>	<b>VERLOF</b>	P 13
5.1	Jaarlijkse vakantie	P 13
5.2	Feestdagen	P 13
5.3	Bevallings- en opvangverlof	P 13
5.3.1	Bevallingsverlof	P 13
5.3.2	Borstvoedingspauze	P 14
5.3.3	Vervangend vaderschapsverlof	P 14
5.3.4	Opvangverlof met het oog op adoptie of pleegvoogdij	P 14
5.4	Ziekteverlof	P 14
5.4.1	Procedure	P 14
5.4.2	Arbeidsongeval	P 15
5.5	Omstandigheidsverlof	P 16
5.6	Onbetaald verlof	P 17
5.7	Dienstvrijstelling	P 17
5.8	Vormingsverlof	P 18
5.9	Loopbaanonderbreking	P 18
5.10	Vlaams zorgkrediet	P 18
<b>6.</b>	<b>TERBESCHIKKINGSTELLING</b>	P 21
<b>7.</b>	<b>SLOTBEPALINGEN</b>	P 23
7.1	Alcohol en drugs op het werk	P 23
7.1.1	Vaststelling van de feiten	P 23
7.1.2	Werkverwijdering	P 23
7.1.3	Preventie	P 23
7.1.4	Sancties	P 23
7.2	Privacy	P 24
7.3	Arbeidsgeneeskunde	P 24
7.4	Burgerlijke aansprakelijkheid	P 24
7.5	Geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk	P 24
7.6	Sanctioneringsprocedure	P 24
7.6.1	Berisping	P 24
7.6.2	Ingebrekestelling	P 24
7.6.3	Schorsing: Pedagogische time-out met verlies van loon	P 25
7.6.4	Ontslag	P 25
7.6.5	Beroep	P 25



# **1. SAMEN BOUWEN AAN EEN INTERGEMEENTELIJKE DIENST VOOR ARBEIDS- BEGELEIDING ZORA WERKT**

# 1. SAMEN BOUWEN AAN EEN INTERGEMEENTELIJKE DIENST VOOR ARBEIDSBEGELEIDING ZORA WERKT

## 1.1 Principes

De opdracht van de OCMW's met betrekking tot activering en arbeidsbegeleiding is de afgelopen jaren sterk uitgebreid. Van arbeidsbegeleiders verwachten we niet alleen een brede kennis van verschillende methodieken in de begeleiding van cliënten, maar ook van tewerkstellingsmaatregelen en regelgeving en het onderhouden van contacten met werkplekken. Dit alles in een werkveld dat continu in beweging is.

Een samenwerking tussen verschillende OCMW's rond activering en arbeidsbegeleiding zorgt ervoor dat arbeidsbegeleiders zich kunnen specialiseren in bepaalde thema's en die gespecialiseerde deskundigheid ter beschikking stellen van hun collega's. De OCMW's van de Zuidoost Rand Antwerpen (ZORA) zijn bijgevolg eind 2018 overgegaan tot een bundeling van krachten met de opstart van een intergemeentelijke dienst voor arbeidsbegeleiding, 'ILV ZORA Werkt'.

## 1.2 Toepassingsgebied

Sinds januari 2018 is de activerende maatregel 'Tijdelijke Werkervaring' (TWE OCMW) van kracht. Deze richt zich in het algemeen tot werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door een gebrek aan (recente) werkervaring en generieke competenties. De maatregel heeft tot doel werkzoekenden klaar te stomen voor een job in het regulier economisch circuit (REC) binnen een periode van maximum twee jaar.

Het art. 60§7 van de RMI-wet is ondergebracht in deze maatregel TWE OCMW. Het artikel voorziet dat gerechtigden op (equivalent) leefloon (met toelating om te werken in België) kunnen aangeworven worden door het OCMW in een tewerkstelling.

Het OCMW sluit een arbeidsovereenkomst met de werknemer in het kader van art. 60§7 met het oog op:

- het opdoen van werkervaring en het verwerven van arbeidsattitude
- het leveren van bewijs van een periode van tewerkstelling om het voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te bekomen

De maatregel TWE OCMW plaatst het art. 60§7 van de RMI in een nieuw daglicht, met meer focus op rotatie van werkplek en/of jobinhoud in kader van het doorstroomverhaal.

De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 03.07.1978 zijn van toepassing.



## 2. LOOPBAAN

## 2. LOOPBAAN

### 2.1 Aanwerving

De arbeidsbegeleider zorgt voor een goede match tussen de kandidaat-werknemer art. 60§7 en een werkplek. Bij deze matching houden we rekening met de nood aan (recente) werkervaring en het verwerven van de benodigde competenties bij de kandidaat-werknemer art. 60§7 om na een traject van maximum twee jaar te kunnen doorstromen naar het REC. Een correcte inschatting door de arbeidsbegeleider van de mogelijkheden en beperkingen van de kandidaat-werknemer art.60§7 voorafgaand aan de wervingsprocedure volgens interne werkingsdocumenten is hiertoe noodzakelijk.

Om bij het OCMW te kunnen werken via art. 60§7 moeten kandidaten voorts:

- gerechtigd zijn op (equivalent) leefloon en toelating hebben om te werken in België.
- gedrag vertonen dat overeenstemt met een correcte basishouding. Dit toetsen we aan de hand van een recent uittreksel van het strafregister. Bij een ongunstige vermelding mag de kandidaat dit schriftelijk toelichten.
- burgerlijke en politieke rechten genieten.
- medisch geschikt zijn voor de functie in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de medewerker bij de uitvoering van zijn werk.
- ingeschreven zijn als werkzoekende bij VDAB.

### 2.2 Duur en opzeg

De werknemer art. 60§7 wordt in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Deze heeft als doel betrokkene het bewijs te laten leveren van tewerkstelling om bepaalde sociale uitkeringen te bekommen.

De overeenkomst neemt van rechtswege een einde, zonder opzeggingstermijn of –vergoeding, op het ogenblik dat de werknemer de volledige sociale zekerheidsrechten opgebouwd heeft. Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd vooraleer voldoende gewerkte dagen kunnen bewezen worden, dan gelden de opzegtermijnen voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

### 2.3 Arbeidstijd

Een voltijdse werknemer art. 60§7 presteert een gemiddelde van 38 uren per week. Een deeltijdse tewerkstelling wordt gepresteerd a rato van die 38 uren.

Een werknemer art. 60§7 werkt volgens het uurrooster of tikkloksysteem van de plaats van tewerkstelling zoals overeengekomen in de overeenkomst 'terbeschikkingstelling'.

De middagpauze is onbetaald.



### 3. LOON

## 3. LOON

Werknemers art. 60§7 worden ingeschaald in graad E.

Zij ontvangen het loon dat overeenstemt met de geldelijke anciënniteit. Deze bestaat uit het aantal dienstjaren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het loon. De werknemer die geen recht heeft op het meerekenen van vroegere diensten, ontvangt het beginsalaris van de eerste salarisschaal.

### 3.1 Algemene bepalingen

Het loon volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen in overeenstemming met de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. We betalen het loon van onze medewerkers art. 60§7 maandelijks, vanaf de indiensttreding. We betalen het loon nadat de termijn verstreken is.

Het maandloon is gelijk aan een twaalfde van het jaarloon. Gedeeltelijke maanden betalen we naar rato van het aantal effectief gewerkte dagen.

Het loon wordt overgeschreven op de bankrekening van de werknemer art. 60§7. De wedde kan ook na uitdrukkelijke toestemming van betrokkene betaald worden op een budgetrekening.

### 3.2 Verplichte toelagen

#### 3.2.1 Vakantiegeld

De werknemers art. 60§7 hebben recht op een vakantiegeld overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Het vakantiegeld van de werknemer art. 60§7 stemt overeen met een toeslag van 1/12 van 92 % (85 % + 7%) van het normaal loon, van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat, per gepresteerde maand in het vakantiedienstjaar.

#### 3.2.2 Eindejaarstoelage

Elke werknemer art. 60§7 ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage. Deze betalen we in één keer uit, ten laatste in de maand december van het in aanmerking te nemen jaar (lopende van januari tot september). De eindejaarstoelage bestaat uit een forfaitair en een veranderlijk deel:

Het forfaitaire gedeelte:

Het forfaitair gedeelte bedraagt voor het jaar 2015: 363,69 euro. Dit vast bedrag wordt verhoogd door sectorale akkoorden vanaf 2002 t.e.m. 2013.

Het veranderlijk gedeelte:

2,5 procent van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als de werknemer art. 60§7 in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als de werknemer art. 60§7 zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

#### 3.2.3 Vergoeding zondagwerk of werken op een feestdag

Als de werknemer art. 60§7 op zondag of tijdens een feestdag werkt, dan ontvangt deze zijn loon en een bijkomende verlofcompensatie van 100% van de gewerkte uren.

#### 3.2.4 Vergoeding nachtwerk

Als de werknemer art. 60§7 's nachts werkt, dan ontvangt deze zijn loon en een bijkomende verlofcompensatie van 25% van de gewerkte uren. Met nachtwerk wordt werken van 22.00 tot 06.00 uur bedoeld.



## 4. WAARDEREN EN SOCIALE VOORDELEN

## 4. WAARDEREN EN SOCIALE VOORDELEN

### 4.1 Continue feedback

De maatregel TWE OCMW in het algemeen en tewerkstelling via het art. 60§7 in het bijzonder, zijn gericht op het opdoen van (recente) werkervaring en het verwerven van (generieke) competenties om doorstroom naar het REC te bekomen binnen een periode van maximum twee jaar. Elke werknemer art. 60§7 heeft dan ook recht op regelmatige opvolging en feedback waarbij verworven competenties, werkpunten en daaraan gekoppelde actiepunten benoemd worden. De arbeidsbegeleider legt deze vast in een actieplan of persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en dit minimum om de zes maanden.

### 4.2 Sociale voordelen

#### 4.2.1 Maaltijdcheques

Onze werknemers art. 60§7 hebben recht op maaltijdcheques. Hoeveel cheques zij krijgen toegekend, hangt af van het aantal effectief gepresteerde arbeidsdagen. Per maand delen we het aantal effectief gepresteerde uren door 7,6. Bevat het resultaat van deze berekening een decimaal, dan ronden we het af naar de hogere eenheid. Als het aantal maaltijdcheques het aantal werkdagen overstijgt, dan krijgt men het aantal cheques dat overeenkomt met het aantal werkdagen. Dit wordt bekeken per kwartaal.

Ook dienstvrijstelling voor syndicaal verlof geeft recht op maaltijdcheques.

#### 4.2.2 Vergoeding woon-werkverkeer

Abonnement openbaar vervoer

Wie met de trein, bus, tram of metro komt werken, krijgt 80%/100% van het abonnement in tweede klasse terugbetaald via een derdebetalersregeling met De Lijn en NMBS. Dit kan ook via terugbetaling van een rittenkaart.

Fietsvergoeding

Wie volledig of gedeeltelijk met de fiets naar het werk komt, krijgt een maandelijkse fietsvergoeding per kilometer. Deze is gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen. Ook een elektrische fiets komt in aanmerking voor de fietsvergoeding. De vergoeding voor het openbaar vervoer kan voor hetzelfde traject niet gecumuleerd worden met de fietsvergoeding.

Vergoeding eigen wagen personen met een handicap

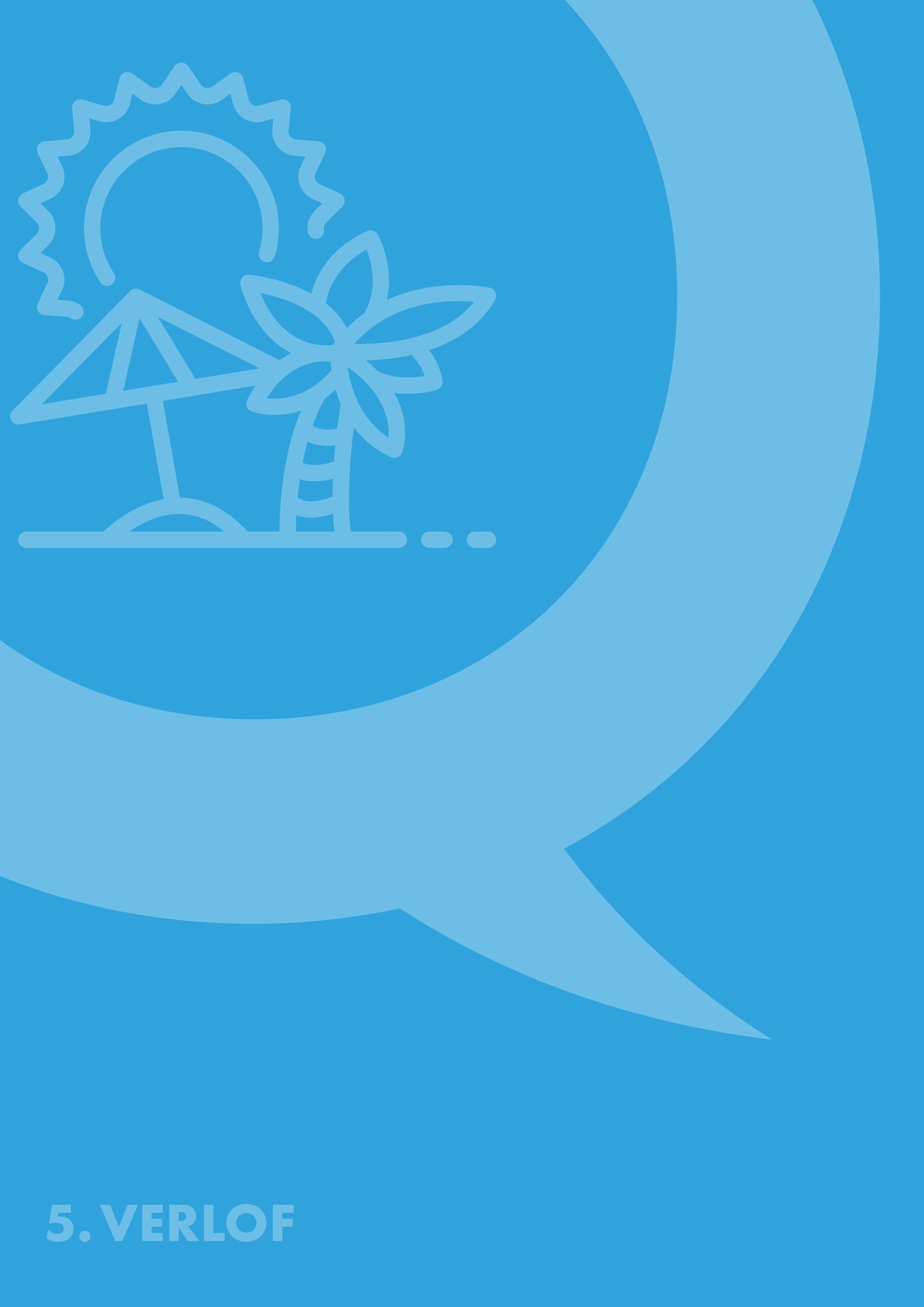
Wie aan de voorwaarden voldoet voor de toekenning van een parkeerkaart voor personen met een handicap door de bevoegde overheid ontvangt een vergoeding voor de verplaatsing van en naar het werk met de wagen. Die vergoeding is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

#### 4.2.3 GSD-V of andere

Het OCMW sluit de werknemers art. 60§7 aan bij de GSD-V, de sociale dienst van Vlaanderen met tal van voordelen of de gemeentelijke sociale dienst.

OF:

De werknemer art. 60§7 kan voor bijkomende sociale dienstverlening gedurende zijn tewerkstelling terecht bij de sociale dienst van het OCMW.



## 5. VERLOF

## 5. VERLOF

### 5.1 Jaarlijkse vakantie

Als voltijdse werknemer art. 60§7 heb je recht op 20 wettelijke vakantiedagen en 6 bijkomende vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen worden berekend op basis van de prestaties van het voorgaande jaar. Bijkomende dagen kennen we toe a rato van de maanden dat de werknemer art. 60§7 in dienst is in het huidige jaar.

Werknemers art. 60§7 kunnen in principe vakantiedagen naar keuze opnemen. Vakantiedagen moeten vooraf aangevraagd worden. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeften van de dienst, dan delen we dit zo vlug mogelijk mee aan de werknemer art. 60§7.

In afwijking hiervan kan elke werknemer art. 60§7 elk jaar maximum vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren. De vakantie dient aangevraagd te worden bij de directe leidinggevende op de werkplek volgens de aanvraagprocedure van de werkplek.

Werknemers art. 60§7 nemen eerst de wettelijke vakantiedagen op, nadien de conventionele dagen. Bij uitdiensttreding kunnen slechts 20 wettelijke vakantiedagen uitbetaald worden onder de vorm van vakantiegeld.

Bij werknemers art. 60§7 die ziek worden voor de aanvang van een vakantiedag of een periode van vakantiedagen, wordt de vakantie opgeschort en gelden de regelingen in geval van ziekte. Worden werknemers art. 60§7 ziek tijdens hun vakantie, dan wordt deze vakantie niet opgeschort. Worden werknemers art. 60§7 tijdens hun vakantie opgenomen in het ziekenhuis, dan wordt de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag van de ziekenhuisopname en voor de gehele duur ervan.

### 5.2 Feestdagen

Medewerkers art. 60§7 hebben recht op volgende feestdagen:

- 1 januari,
- paasmaandag,
- 1 mei,
- Hemelvaartsdag,
- pinkstermaandag,
- 11 juli,
- 21 juli,
- 15 augustus,
- 1 november,
- 11 november
- 25 december

Werknemers art. 60§7 die moeten werken op een feestdag, ontvangen voor deze dag een compensatiedag. Deze wordt betaald en mag opgenomen worden zoals de jaarlijkse vakantiedagen.

Het aantal feestdagen wordt omgezet in een feestdagen-urenkapitaal. Een voltijdse werknemer art. 60§7 heeft recht op 83,60 uren feestdag, een deeltijdse werknemer art. 60§7 die 30,4/38 werkt heeft recht op 66,88 uren feestdag en een deeltijdse werknemer art. 60§7 die 19/38 werkt heeft recht op 41,80 uren feestdag. Van dit kapitaal worden de feestdagen in mindering gebracht waarop volgens het uurrooster gewerkt zou moeten worden alsook het tegoed aan feestdagen indien gewerkt wordt op een feestdag. Het saldo aan feestdagenuren mag worden opgenomen zoals jaarlijkse vakantie.

### 5.3 Bevallings- en opvangverlof

#### 5.3.1 Bevallingsverlof

Bevallingsverlof wordt toegekend volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Werknemers art. 60§7 hebben vanaf de eerste dag van hun bevallingsverlof recht op een uitkering i.k.v. moederschapsrust via de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering.

### 5.3.2 Borstvoedingspauze

De werknemer art. 60§7 heeft recht om een- of tweemaal per dag gedurende een half uur het werk te onderbreken voor het geven van borstvoeding of voor het afkolven van moedermelk. Dit recht op borstvoedingspauzes geldt tot negen maanden na de geboorte. Het aantal pauzes waarop men recht heeft, hangt af van het aantal uren dat men die dag presteert: twee pauzes van een half uur voor een werkdag van minimaal 7,6 uren. Een pauze van een half uur voor een werkdag van vier uur tot 7,6 uren.

### 5.3.3 Vervangend vaderschapsverlof

Als de moeder overlijdt, heeft de werknemer art. 60§7 die vader is van het kind, recht op vaderschapsverlof. Dat mag niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft de werknemer art. 60§7 die vader is van het kind, recht op vaderschapsverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

Een co-ouder heeft eveneens recht op moederschapsrust als deze op het ogenblik van de geboorte:

- Gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat
- Wettelijk samenwoont of gedurende een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op een permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft en niet verbonden is via bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen

De werknemer art. 60§7 heeft recht op een vaderschapsuitkering van het ziekenfonds.

### 5.3.4 Opvangverlof met het oog op adoptie of pleegvoogdij

Medewerkers art. 60§7 krijgen op verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in hun gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij volgens de voorwaarden en regels geregeld in artikel 30ter van de arbeidsovereenkomstenwet.

Het opvangverlof bedraagt maximaal zes weken (bij een kind tot drie jaar oud) of vier weken afhankelijk van de leeftijd van het kind. De maximumduur van het opvang- of adoptieverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind een handicap heeft.

Als slechts één van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten. Tijdens de eerste drie dagen behouden medewerkers art. 60§7 hun loon, daarna genieten zij een uitkering van het ziekenfonds, volgens de regeling van toepassing van artikel 30ter van de arbeidsovereenkomstenwet.

Het adoptieverlof moet je opnemen in een aaneengesloten periode. Het is niet verplicht om het volledige verlof op te nemen. In dit geval moet het verlof minstens één week duren of een veelvoud van een week.

Opvang- of adoptieverlof moet starten binnen de twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind als lid van het gezin van de werknemer art. 60§7.

## 5.4 Ziekteverlof

De werknemer art. 60§7 die afwezig is wegens ziekte of een ongeval krijgt ziekteverlof.

De werknemer art. 60§7 met ziekteverlof staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door het bestuur.

### 5.4.1 Procedure

De werknemer art. 60§7 is verplicht de arbeidsbegeleider en werkplek onmiddellijk telefonisch op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid. Dit bij voorkeur voor de aanvang maar uiterlijk binnen het uur volgend op de aanvang van de normale dagprestaties. Ten laatste de dag na de melding geeft de werknemer art. 60§7 aan hoeveel ziektedagen de behandelend arts heeft voorgeschreven.

De werknemer art. 60§7 bezorgt het bestuur zo snel mogelijk een geneeskundig getuigschrift en dit uiterlijk binnen de drie werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid, behalve bij overmacht. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die

verschilt van het door de werkgever gekende adres, en of de werknemer art. 60§7 zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten. Uitzonderd bij overmacht, zal het laattijdig bezorgen van het getuigschrift leiden tot verlies van het recht op het loon vanwege ongewettigde afwezigheid, dit tot op de dag dat het getuigschrift toekomt. Vanaf de datum van ontvangst is de afwezigheid wegens ziekte gewettigd.

De werknemer art. 60§7 mag niet weigeren een door het bestuur aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken.

#### **5.4.2 Arbeidsongeval**

Bij een arbeidsongeval moeten de arbeidsbegeleider en werkplek hiervan in kennis gesteld worden, ook al heeft dit ongeval geen arbeidsongeschiktheid tot gevolg. Er wordt door de dienst HR nota genomen van de feiten en aangifte gedaan bij de verzekeringsmaatschappij. In ieder geval dient het slachtoffer zijn/haar mutualiteit te verwittigen indien er werkverlet is.

Een werknemer art. 60§7 die getroffen wordt door een arbeidsongeval moet zich zo mogelijk de eerste zorgen laten toedienen door een hulpverlener en zich altijd wenden tot een ziekenhuis of een arts. Dit geldt eveneens voor de ongevallen op de weg van en naar het werk. Ingeval van hospitalisatie zal een medisch attest dat naam en voornaam van het slachtoffer moet vermelden, worden overgemaakt aan de dienst HR. Indien een slachtoffer van een arbeidsongeval achteraf naar een hospitaal moet worden vervoerd, moet de dienst HR hiervan verwittigd worden en moet eveneens een medisch attest naar het OCMW gezonden worden. Bij het verlaten van het ziekenhuis moet de dienst HR hiervan verwittigd worden en moet het ontslagbewijs worden ingediend.

Een slachtoffer van een arbeidsongeval mag bij een apotheker naar keuze de nodige genees- en verbandmiddelen afhalen, doch in principe enkel met een voorschrift van de behandelende arts. De onkostennota's zullen door het OCMW voor terugbetaling aan de verzekeringsinstelling overgemaakt worden.

Indien een slachtoffer van een arbeidsongeval ingevolge dit ongeval verplaatsingskosten heeft om zich te laten verzorgen, kunnen deze terugbetaald worden mits een vraag wordt ingediend bij het OCMW waarbij de nodige bewijsstukken zijn gevoegd.

Elke afwezigheid van een werknemer art. 60§7 op het werk ten gevolge van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk kan onderworpen worden aan een medisch controletoezicht uitgevoerd door een arts/adviseur van het controleorganisme aangesteld door de verzekeringsmaatschappij. Alle daaraan verbonden kosten zijn integraal ten laste van de verzekeringsmaatschappij.

Dit toezicht wordt ofwel uitgeoefend ten huize van de getroffen werknemer art. 60§7 tussen 9.00u en 20.00u ofwel wordt de werknemer art. 60§7 opgeroepen. De arts/adviseur formuleert zijn advies op een controleformulier waarvan de betrokken werknemer art. 60§7 een exemplaar ontvangt. Een kopie van dit controleformulier wordt aan het OCMW en aan de verzekeringsmaatschappij bezorgd.

Indien de getroffen werknemer art. 60§7 niet thuis is, laat de arts/adviseur een controleformulier achter, waarbij de sociaal tewerkgestelde wordt verzocht zich op een bepaald tijdstip zelf ter controle aan te bieden, op het door de arts vermelde adres.

Ingeval de werknemer art. 60§7 om een gegronde reden geen gevolg kan geven aan deze oproep kan de sociaal tewerkgestelde dit melden aan het controleorganisme aangesteld door de verzekeringsmaatschappij. Dan wordt een ander tijdstip afgesproken of komt de arts terug aan huis.

Indien de arts/adviseur van voornoemd controleorganisme de voorgeschreven duur van afwezigheid inkort, zal hij deze beslissing op het controleformulier vermelden.

De werknemer art. 60§7 dient bij niet-akkoord binnen de 24u zijn behandelende arts te raadplegen en het OCMW hiervan in kennis te stellen. De behandelende arts neemt na onderzoek contact op met de adviserende arts om over dit meningsverschil van gedachten te wisselen.

Indien de behandelende arts, de arts/adviseur niet kan contacteren, volstaat het de onmiddellijk eerstvolgende werkdag tussen 09.00u en 16.00u. het controleorganisme aangesteld door de verzekeringsmaatschappij hiervan in kennis te stellen. Het controleorganisme zal de arts/adviseur dan vragen zelf contact op te nemen met de behandelende arts.

Indien de twee artsen tot een vergelijk komen en de arts/adviseur eventueel zijn eerste advies herziet, formuleert hij dit op een nieuw controleformulier, waarvan zowel de sociaal tewerkgestelde als het OCMW en de verzekeringsmaatschappij een exemplaar

ontvangen. Ingeval de twee artsen niet tot een vergelijk komen, wordt het blijvend meningsverschil voorgelegd aan een derde arts die een einduitspraak doet. Tot deze arbitrageprocedure wordt besloten door de twee artsen die samen de derde arts aanduiden. De sociaal tewerkgestelde wordt in kennis gesteld van de plaats en het tijdstip waarop hij/zij door de aangestelde derde arts wordt onderzocht.

Het besluit van deze laatste wordt als bindend beschouwd voor beide partijen. De kosten van deze derde arts vallen hetzij ten laste van het OCMW, hetzij ten laste van de betrokken werknemer art. 60§7 al naargelang de zienswijze van de ene of de andere arts wordt bijgetreden.

## 5.5 Omstandigheidsverlof

We kennen omstandigheidsverlof toe naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

Huwelijk van de werknemer art. 60§7 of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door de werknemer art. 60§7, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten.	4 werkdagen
Geboorteverlof voor werknemers art. 60§7 wiens partner bevallen is op te nemen binnen de 4 maanden na de bevalling.	3 betaalde werkdagen ten laste van de werkgever en 12 werkdagen ten laste van het ziekenfonds
Overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de werknemer art. 60§7, of van de samenwonende of huwelijkspartner.	4 werkdagen
Huwelijk van een kind van de werknemer art. 60§7, van de samenwonende of huwelijkspartner.	2 werkdagen
Overlijden van een bloed- of aanverwant van de werknemer art. 60§7 of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als de werknemer art. 60§7 of de samenwonende partner.	2 werkdagen
Overlijden van een bloed- of aanverwant werknemer art. 60§7 of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als de werknemer art. 60§7 of de samenwonende partner.	1 werkdag
Huwelijk van een bloed- of aanverwant in de eerste graad, die geen kind is (eerste graad: vader, moeder), of in de tweede graad, van de werknemer art. 60§7, de samenwonende of huwelijkspartner (broer, zus, schoonbroer of -zus) van de werknemer art. 60§7.	de dag van het huwelijk
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer art. 60§7, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zus, schoonbroer of schoonzus van de werknemer art. 60§7.	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
Plechtige communie van een kind van de werknemer art. 60§7 of van de samenwonende of huwelijkspartner. Deelneming van een kind van de werknemer art. 60§7 of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd. Deelneming van een kind van de werknemer art. 60§7 of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie.	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag.
Gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige.	de nodige tijd, maximaal één dag
Deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	de nodige tijd

Dit verlof geldt onder bepaalde voorwaarden ook voor geboorteverlof:

- Er mag enkel een wettelijke afstammingsband bestaan tussen het kind en de moeder. Is er ook een wettelijke afstammingsband met de vader, dan krijgt hij het verlof en niet de meeouder.
- De meeouder moet een bewijs van partnerschap met de moeder voorleggen. Bijvoorbeeld: huwelijksakte, bewijs van wettelijke samenwoning of een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte.

Het omstandigheidsverlof is een recht, maar niemand is verplicht deze verloven op te nemen. De medewerker richt zijn aanvraag tot de algemeen directeur. Wanneer het omstandigheidsverlof uit meerdere dagen bestaat, kan het op verzoek van de werknemer art. 60§7 worden gesplitst in meerdere periodes. Het omstandigheidsverlof dient opgenomen te worden binnen een maand volgend op de gebeurtenis die aanleiding geeft tot het omstandigheidsverlof. Hiervan kan enkel afgeweken worden op advies van de teamcoördinator ZORA Werkt. Werknemers art. 60§7 bezorgen hun arbeidsbegeleider en de dienst hr tevens een bewijs van de gebeurtenis die aanleiding geeft tot het omstandigheidsverlof.

## 5.6 Onbetaald verlof

We kennen volgende vormen van onbetaald verlof toe aan werknemers art. 60§7:

20 werkdagen per kalenderjaar, a rato van de prestatiebreuk, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes. Die periodes worden niet bezoldigd.

Onbetaald verlof dient schriftelijk te worden aangevraagd bij de algemeen directeur. Onbetaald verlof dient minstens 1 maand voor de aanvang te worden aangevraagd. Het onbetaald verlof is een gunst en kan worden geweigerd. Dit verlof is onbezoldigd en wordt niet gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het onbetaald verlof komt niet in aanmerking voor de opbouw van het jaarlijks verlof van het volgend jaar.

## 5.7 Dienstvrijstelling

Dienstvrijstelling kan enkel toegestaan worden indien de werknemer art. 60§7 de nodige bewijsstukken kan voorleggen (oproepingsbevel, geneeskundig getuigschrift, aanwezigheidslijst cursus Nederlands,...). Bij dienstvrijstelling is de werknemer art. 60§7 tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten. De afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

De werknemer art. 60§7 krijgt dienstvrijstelling:

- als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening.
- als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar.
- als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling:
  - de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken.
  - als lid van een hoofdstembureau: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen.
- voor het afstaan van:
  - 1° beenmerg a rato van duur van de behandeling en de verplaatsing.
  - 2° organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel met een maximum van één dag per maand om bloed, plasma of bloedplaatjes te geven, met een beperking van vier dagen per jaar a rato van de prestatieverhouding.
- om deel te nemen aan examens ingericht door het bestuur.
- voor het volgen van Nederlandse lessen met een maximum van twee halve dagen per week bij een voltijdse tewerkstelling en met een maximum van één halve dag per week bij een deeltijdse tewerkstelling (80%).
- voor het volgen van sollicitatiebegeleiding met een halve dag tot maximum twee halve dagen per week gedurende de laatste maand van de tewerkstelling.

De vrouwelijke werknemer art. 60§7 krijgt dienstvrijstelling voor:

- borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd (zie borstvoedingspauze).
- prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap.

Om gerechtigd te zijn op loon moet het werknemer art. 60§7 de arbeidsbegeleider en de dienst HR vooraf op de hoogte stellen van zijn/haar afwezigheid en zal hij/zij nadien een geneeskundig getuigschrift voorleggen dat de afwezigheid rechtvaardigt.

Andere redenen die aanleiding geven tot het opnemen van de dienstvrijstelling gebeurt steeds in overleg met en met uitdrukkelijke goedkeuring van de teamcoördinator ZORA Werkt.

Indien er een collectieve sluiting is op de plaats van tewerkstelling kan er mits motivatie door de algemeen directeur beslist worden om bijkomende dienstvrijstelling toe te kennen.

## 5.8 Vormingsverlof

Werknemers art. 60§7, in dienstactiviteit, die een opleiding volgen met het oog op het behalen van een diploma, getuigschrift of attest welk nuttig is voor de organisatie kunnen hiervoor dienstvrijstelling bekomen mits de dienstnoodwendigheden dit toelaten. De algemeen directeur beslist over het nut ervan voor de organisatie na het, niet-bindend, advies van de teamcoördinator ZORA Werkt. Aan de werknemer art. 60§7 die dienstvrijstelling krijgt, mag het inschrijvingsgeld worden terugbetaald als hij of zij een diploma, getuigschrift of attest behaalt.

De dagen dienstvrijstelling en terugbetaling van het inschrijvingsgeld worden berekend in verhouding met de lestijden/studiepunten per opleiding. Om dienstvrijstelling te krijgen, bezorgt de werknemer art. 60§7 aan het bestuur een inschrijvingsbewijs met vermelding van:

- naam en adres van de werknemer art. 60§7;
- naam en type van de opleiding;
- aantal effectief te volgen uren/studiepunten;
- inschrijvingsdatum;

Om terugbetaling van het inschrijvingsgeld te krijgen, bezorgt de werknemer art. 60§7 aan het bestuur: een kopie van het diploma, getuigschrift of attest en de kwijting van het inschrijvingsbewijs.

## 5.9 Loopbaanonderbreking

De federale thematische verloven in het kader van ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatief verlof worden toegekend volgens de geldende regelgeving, terug te vinden op [www.rva.be](http://www.rva.be).

Aanvragen komen schriftelijk toe bij de algemeen directeur. De aanvraag moet een begin- en einddatum bevatten. Vervroegde beëindiging van deze regeling moeten drie maanden op voorhand schriftelijk aan de algemeen directeur gemeld worden, tenzij bij overmacht.

## 5.10 Vlaams zorgkrediet

Het zorgkrediet wordt toegestaan volgens de geldende regelgeving, terug te vinden op [www.werk.be](http://www.werk.be) van het departement werk en sociale economie.





## 6. TERBESCHIKKINGSTELLING

## 6. TERBESCHIKKINGSTELLING

Het OCMW kan een werknemer art. 60§7 tewerkstellen binnen haar eigen diensten, maar ook ter beschikking stellen aan derden in het kader van art. 34 van de wet van 22.12.1995, zoals:

- een lokaal bestuur
- een VZW of een intercommunale met een sociaal, cultureel of ecologisch doel
- een vereniging in de zin van Hoofdstuk XII van de OCMW wet
- een openbaar ziekenhuis van rechtswege aangesloten bij RSZPPO
- een vennootschap met een sociaal oogmerk (art. 164 bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen)
- initiatieven erkend door de minister bevoegd voor sociale economie
- de partners die met het OCMW een overeenkomst hebben gesloten op basis van de organieke wet
- een privéonderneming, met uitzondering van: arbeidsprestaties die vergoed worden met dienstencheques in een dienstenchequebedrijf

De terbeschikkingstelling gebeurt op basis van een overeenkomst opgemaakt en ondertekend door het OCMW als juridisch werkgever, de werkplek waar de werknemer art. 60§7 gaat werken en de werknemer art. 60§7 zelf.

In de overeenkomst wordt de werkplek waar de werknemer art. 60§7 gaat werken verantwoordelijk gesteld voor de arbeidsorganisatie:

- deze geeft instructies over de aard, de plaats en de uitvoering van het overeengekomen werk
- deze treft maatregelen over welzijn en veiligheid op het werk

Bij terbeschikkingstelling van de werknemer art. 60§7 aan derden is het huishoudelijk reglement van de werkplek van toepassing, met uitzondering van afspraken die reeds opgenomen zijn in deze rechtpositieregeling.



## 7. SLOTBEPALINGEN

## 7. SLOTBEPALINGEN

### 7.1 Alcohol en drugs op het werk

Het is voor alle werknemers art. 60§7 verboden alcoholische dranken of andere drugs in de lokalen of werkplaatsen van het OCMW binnen te brengen of tijdens de uitoefening van de dienst alcohol of drugs te gebruiken op de arbeidsplaats of op andere plaatsen.

Het is verboden om zich tijdens de uitoefening van de dienst en tijdens de diensturen op te houden in voor het publiek toegankelijke drankgelegenheden tenzij om redenen eigen aan de dienst.

Het is eveneens verboden de dienst aan te vangen indien men onder invloed verkeert.

In uitzonderlijke omstandigheden kan de algemeen directeur of de leidinggevende beslissen dat er ingevolge een welbepaalde gelegenheid alcoholische dranken worden toegelaten.

#### 7.1.1 Vaststelling van de feiten

Enieder die vaststelt dat een werknemer art. 60§7 uiterlijke kentekenen vertoont van gebruik van alcohol of drugs op het werk, meldt dit onmiddellijk aan de leidinggevende van de werkplek. Deze leidinggevende van de werkplek moet zich onmiddellijk vergewissen van de echtheid van de feiten en maakt hierover een verslag op.

Het verslag omvat minimaal volgende gegevens:

- dag en uur van vaststelling;
- beschrijving van de uiterlijke kentekenen;
- beschrijving van de bezigheden die de werknemer art. 60§7 heeft uitgevoerd of wilde uitvoeren;
- naam en handtekening van de leidinggevende van de werkplek, de werknemer art. 60§7 en eventuele getuigen.

Wanneer de betrokken werknemer art. 60§7 weigert te ondertekenen of hiertoe niet in staat is, wordt daarvan, met opgave van de reden, door de leidinggevende van de werkplek melding gemaakt op het verslag. Van dit verslag wordt een kopie gestuurd naar de arbeidsbegeleider en de dienst HR en toegevoegd aan het personeelsdossier van de betrokken werknemer art. 60§7

#### 7.1.2 Werkverwijdering

De werknemer art. 60§7 die omwille van het gebruik van alcohol of drugs het werk niet mag aanvatten of van het werk verwijderd wordt, krijgt de gelegenheid om zich van vervoer te voorzien.

Indien de werkplek moet instaan voor de organisatie van het vervoer vallen de kosten van dit vervoer volledig ten laste van de betrokken werknemer art. 60§7.

#### 7.1.3 Preventie

Na de vaststelling van de feiten zal de leidinggevende van de werkplek en de arbeidsbegeleider zo snel mogelijk een feedbackgesprek houden met de betrokken werknemer art. 60§7 over het functioneren in de dienst en de mogelijkheid tot doorverwijzing naar de arbeidsarts.

De doorverwijzing heeft tot doel om de werknemer art. 60§7 te begeleiden naar een passende oplossing voor het alcohol- of drugsprobleem.

De afspraken die in het feedbackgesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd en de leidinggevende volgt de prestaties van de betrokken werknemer art. 60§7 regelmatig en nauwgezet op.

#### 7.1.4 Sancties

Met uitzondering van zeer ernstige feiten zal, bij een eerste verslag, aan de werknemer art. 60§7 een aangetekende brief worden gestuurd waarbij gewezen wordt op :

- de mogelijke sancties bij herhaling van de feiten binnen het jaar na de eerste vaststellingen;
- de risico's voor de arbeidsomstandigheden;
- de mogelijkheid om advies of hulp in te winnen bij de arbeidsarts.

Bij een herhaling van de feiten binnen het jaar, wordt de algemeen directeur van de feiten in kennis gesteld. De algemeen directeur kan voor de werknemer art. 60§7 een sanctioneringsprocedure opstarten en een sanctie opleggen. (zie 7.6 sanctioneringsprocedure).

## 7.2 Privacy

In het kader van de bescherming van de privacy mag zonder toestemming van de betrokken werknemer art. 60§7 geen informatie met betrekking tot de wijze van hulpverlening, behandeling of achterliggende problemen worden bekendgemaakt aan het bestuur of derden.

## 7.3 Arbeidsgeneeskunde

Het OCMW is verbonden aan een externe dienst belast met het medisch toezicht van de personeelsleden.

Het arbeidsgeneeskundig onderzoek is verplicht:

- bij aanwerving.
- periodiek: voor werknemers art. 60§7 die omwille van hun job mogelijk een gezondheidsrisico lopen.
- bij werkhervatting: voor werknemers art. 60§7 die aan een periodiek medisch onderzoek zijn onderworpen, moeten na een afwezigheid van minstens vier weken wegens ziekte, ongeval of bevalling bij de werkhervatting binnen de tien dagen op medisch onderzoek.
- bij verandering van werkpost.

## 7.4 Burgerlijke aansprakelijkheid

Bij beschadiging van eigendommen en/of goederen van derden tijdens de diensturen moeten de arbeidsbegeleider en de werkplek hiervan in kennis gesteld worden. Er wordt nota genomen van de feiten en aangifte gedaan bij de verzekeringsmaatschappij. De werknemer art. 60§7 zal een verklaring ondertekenen met opgave van de omstandigheden van het ongeval.

## 7.5 Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Dit hoofdstuk viseert de betrekkingen tussen leidinggevende en werknemers art. 60§7, de werknemers art. 60§7 onderling en werknemers art. 60§7 en derden die niet tot de onderneming behoren.

Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verboden omdat het strijdig is met de rechten van de werknemers (mannen en vrouwen) en met de eerbied voor hun menselijke waardigheid.

Het OCMW waakt erover dat de werknemers art. 60§7 die slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

De werknemer art. 60§7 die het slachtoffer van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag meent te zijn, kan zich wenden tot een interne vertrouwenspersoon of extern meldpunt.

## 7.6 Sanctioneringsprocedure

De werknemer art. 60§7 volgt de afspraken opgenomen in het arbeidsreglement of huishoudelijk reglement van de werkplek voor zover dit niet in strijd is met de afspraken opgenomen in deze rechtspositieregeling. Het niet naleven van de geldende afspraken, kan aanleiding geven tot volgende sancties:

### 7.6.1 Berisping

De arbeidsbegeleider en de werknemer art. 60§7 voeren een begeleidingsgesprek in het kader van de inbreuk. Hier worden de aandachts- en werkpunten samen doorgenomen en vevat in een afsprakennota die getekend wordt door elke betrokken partij als later referentiepunt.

### 7.6.2 Ingebrekestelling

Als de berisping niet leidt tot het wijzigen van het gedrag van de werknemer art. 60§7 wordt hij/zij in gebreke gesteld via een aangetekend schrijven of door overhandiging met aftekening voor ontvangst. Dit geldt als bewijs dat de juridisch werkgever het nodige heeft gedaan om de werknemer art. 60§7 op de hoogte te brengen van het feit dat het door hem gestelde gedrag niet aanvaard wordt en wordt toegevoegd aan het personeelsdossier.

### **7.6.3 Schorsing: Pedagogische time-out met verlies van loon**

Indien voorgaande maatregelen niet het gewenste resultaat meebrengen kan een eenzijdige schorsing van de arbeidsovereenkomst met loonverlies als sanctie opgelegd worden.

Wanneer de werknemer art. 60§7 op een periode van vier aaneensluitende weken viermaal een inbreuk pleegt op het arbeidsreglement: één dag schorsing. Indien zich nog een vijfde maal in die periode een inbreuk voordoet, volgt een schorsing van één week.

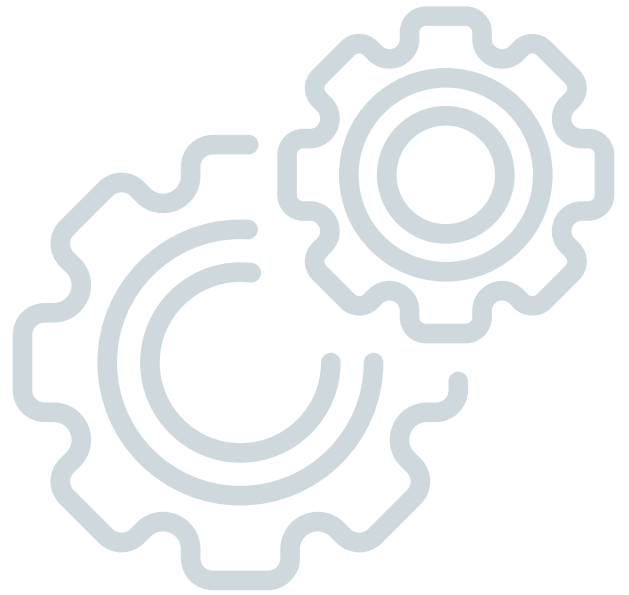
### **7.6.4 Ontslag**

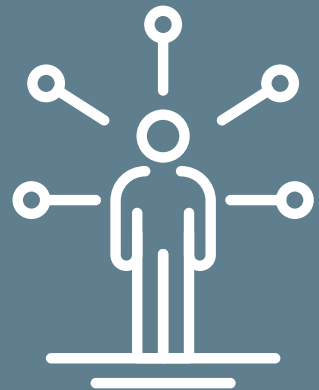
Een schorsing geldt als de ultieme waarschuwing aan het adres van de werknemer art. 60§7 alvorens over te gaan tot een ontslag. Een werknemer art. 60§7 kan ontslagen volgens de bepalingen in de arbeidswetgeving.

### **7.6.5 Beroep**

Indien de werknemer art. 60§7 niet akkoord gaat met de sanctie kan hij/zij een beroepsprocedure starten bij de algemeen directeur, door middel van een schriftelijke melding. Hiervoor geldt een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat vanaf de derde dag na het versturen van de aangetekende zending.







**ZORA WERKT • INTERGEMEENTELIJKE DIENST ZUIDOOST RAND ANTWERPEN**

Meerminne 6 • 2640 Mortsel • 03 443 94 50 • [info@zorawerkt.be](mailto:info@zorawerkt.be) • [www.zorawerkt.be](http://www.zorawerkt.be)