## Bijlage ….[[1]](#footnote-1) Collectieve transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

In navolging van:

* de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (*BS* 10 november 2022, 81963) én;
* de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (*BS* 31 oktober 2022, 79155);

moet

het arbeidsreglement van de onderneming ………………………………………………………….

gelegen te ……………………………………………………………………………………………….

met ondernemingsnummer ……………………………………………………………………………

diverse wijzigingen ondergaan. Deze bijlage voegt enkele nieuwe artikelen toe en zal[[2]](#footnote-2):

* hoofdstuk I. Administratieve informatie
* hoofdstuk VI. Einde van de arbeidsovereenkomst (artikelen 21 t.e.m. 28)
* hoofdstuk X. Afwezigheden (artikelen 41 t.e.m. 63)
* hoofdstuk XV. Collectieve overeenkomsten en akkoorden (artikel 86)

aanpassen als volgt:

**Hoofdstuk I. Administratieve informatie**

**Inning sociale bijdragen:**

De sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie worden geïnd door de volgende sociale zekerheidsinstelling:[[3]](#footnote-3)

Naam: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Adres: Victor Hortaplein 11

 1060 BRUSSEL

Telefoonnummer: +32 2 509 59 59

**Hoofdstuk VI. Einde van de arbeidsovereenkomst**

**Art. 21** De bepalingen van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 zijn van toepassing.[[4]](#footnote-4)

**Art. 22** Op straffe van nietigheid dient de kennisgeving van de opzegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn te vermelden.

Indien de opzegging van dewerknemer uitgaat, gebeurt de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, door afgifte van een geschrift aan de werk­gever.

De handtekening van de werkgever op het duplicaat van het geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving. De kennisgeving kan ook gebeuren hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Indien de opzegging van de werkgever uitgaat, kan de kennisgeving, op straffe van nietigheid, enkel gebeuren hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

De nietigheid is absoluut wat wil zeggen dat de werknemer die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter ambtshalve kan worden vastgesteld.

**Art. 23** De opzeggingstermijn vangt in alle gevallen aan de maandag volgend op de betekening. Betekening van de opzeg:

* Wanneer de opzeg gegeven wordt met een aangetekend schrijven, is het ontslag betekend op de 3de werkdag (= alle dagen met uitzondering van de zon- en feestdagen) volgend op het versturen van het aangetekend schrijven.
* Wanneer de opzeg gegeven wordt via een deurwaardersexploot of afgifte van een geschrift (dit laatste is enkel mogelijk wanneer de werknemer de opzeg geeft en niet mogelijk wanneer de werkgever opzeg geeft), is het ontslag betekend op de dag van het aanbieden van het document.

**Art. 24** De opzeggingstermijnen worden steeds berekend volgens de anciënniteit verworven op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

In geval van opzegging door de werkgever wordt voor de bepaling van de anciënniteit een vroegere periode van tewerkstelling als uitzendkracht mee in rekening gebracht met een maximum van één jaar voor zover de aanwerving volgt op de periode als uitzendarbeid of de onderbreking niet meer dan 7 dagen bedraagt en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is.

**Art. 25** Als een arbeidsovereenkomst werd gesloten voor onbepaalde duur, mogen zowel de werkgever als de werknemer een einde stellen aan deze overeenkomst door middel van een opzeg. Deze opzeg moet gebeuren in overeenstemming met de bepalingen van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten[[5]](#footnote-5) en de Wet betreffende het eenheidsstatuut van 26 december 2013[[6]](#footnote-6).

Wanneer de arbeidsovereenkomst werd opgezegd door de werkgever, kan de werknemer op zijn beurt de overeenkomst opzeggen met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking gevonden heeft. Deze tegenopzegging moet gebeuren in overeenstemming met de bepalingen van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de Wet betreffende het eenheidsstatuut van 26 december 2013. De werkgever heeft geen mogelijkheid tot tegenopzegging.

**Art. 26** Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met het oog op het bereiken van de pensioenleeftijd, moet de opzeg in principe gebeuren conform de normale regels voor de berekening van de opzeggingstermijn.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wil beëindigen vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, geldt echter een maximale opzeggingstermijn van 26 weken.

**Art. 27** Tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn en tijdens de volledige opzeggingstermijn indien de werknemer een outplacementbegeleiding geniet, mag de werknemer 1 of 2 maal per week afwezig zijn om ander werk te zoeken. De totale duur van de afwezigheid mag niet langer zijn dan één werkdag. Tijdens de voorafgaande weken mag de werknemer slechts één halve dag afwezig zijn om ander werk te zoeken.

De werknemer dient de werkgever op voorhand te informeren over zijn voornemen om sollicitatieverlof op te nemen. Beide partijen bepalen vervolgens in onderling overleg wanneer dit sollicitatieverlof zal worden opgenomen.

**Art. 28** De arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk, moet schriftelijk worden vastgelegd. Zij neemt een einde na afloop van de termijn of bij voltooiing van het werk, behalve in geval van ontslag om dringende reden. Zij kan vanaf 01/01/2014 opgezegd worden gedurende de eerste helft van de overeengekomen periode, met een maximum van 6 maanden, en volgens de modaliteiten bepaald in de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Belangrijke vereiste om de opzeggingstermijnen toe te passen, is dat het einde van de arbeidsovereenkomst moet liggen binnen de periode binnen dewelke de opzegging mogelijk is.

In geval van rechtsgeldige opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of duidelijk omschreven werk geldt deze bepaling enkel tijdens de eerste arbeidsovereenkomst.

**Art. 29** In afwijking van het voorgaande artikel, kan een studentenovereenkomst na afloop van de proefperiode door elke partij beëindigd worden door opzegging aan de andere partij. Tijdens de proefperiode mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding.

Wanneer de duur van de overeenkomst één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn die door de werkgever in acht moet worden genomen drie kalenderdagen en de termijn die door de student in acht moet worden genomen één kalenderdag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie kalenderdagen, wanneer de duur van de overeenkomst één maand wel overschrijdt.

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

**Art. 30** Elke partij kan onmiddellijk de arbeidsovereenkomst ontbinden zonder opzegging of vergoeding in geval van een dringende reden. Als dringende reden wordt beschouwd de ernstige fout die elke verdere professionele samenwerking tussen beide partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Onverminderd de soevereine appreciatiebevoegdheid van de rechter kunnen volgende (niet-limitatieve) feiten worden beschouwd als een dringende reden waardoor een onmiddellijk ontslag zonder opzegging of vergoeding is gerechtvaardigd:

* Herhaalde ongerechtvaardigde afwezigheid na verwittigingen;
* De weigering om de toevertrouwde arbeid uit te voeren en elke duidelijke daad van ongehoorzaamheid;
* Het niet naleven van de elementaire begrippen inzake veiligheid;
* Ernstige en vrijwillige onachtzaamheid;
* Overbrengen aan derden van bepaalde gegevens, beschermd door het beroepsgeheim;
* Arbeid presteren tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid die wordt gedekt door een medisch attest;
* Het plegen van geweld met dien verstande dat er geen uitdaging was uitgaande van het slachtoffer;
* Verbergen van vergissingen;
* Diefstal;
* Deelnemen aan de oprichting van of aan activiteiten van een concurrerende onderneming;
* Aanhoudende weigering om zich te onderwerpen aan een medisch controle onderzoek;
* Elk feit dat tegenstrijdig is met de goede zeden;
* Het niet naleven van de bepalingen die in de individuele arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement zijn vervat;
* Het vervalsen van medische attesten en tijdsregistratiesystemen;
* Dronkenschap of gebruik van drugs;
* De verspreiding, op om het even welke manier, van beelden of teksten met een racistisch of pornografisch karakter op de informaticaserver van de onderneming;
* Ongewenst seksueel gedrag;
* Morele intimidatie;
* Daden van “computercriminaliteit” (bv. het bewust binnenbrengen of verspreiden van een virus op de informaticaserver van de onderneming of een poging om de veiligheidssystemen van de informatica te schenden);
* Het niet-toegestane herhaaldelijke gebruik van de elektronische mail voor privédoeleinden na verwittiging

Op straffe van nietigheid dient de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt om dringende reden:

* te verbreken binnen een (eerste) termijn van 3 werkdagen die begint te lopen de dag volgend op de dag waarop de gepleegde feiten bekend zijn én;
* de andere partij in kennis te stellen van de feiten die hem verweten worden binnen een (tweede) termijn van 3 werkdagen die begint te lopen de dag volgend op de dag waarop de overeenkomst verbroken werd.

De kennisgeving van de dringende reden moet, op straffe van nietigheid, gebeuren hetzij met een aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot. De kennisgeving kan ook gebeuren door afgifte van een geschrift aan de andere partij, waarbij de handtekening op het duplicaat van dit geschrift enkel geldt als bewijs van ontvangst.

**Art. 31** De termijn waarbinnen tegen een ontslag in beroep kan gegaan worden, is geregeld door de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verjaring van rechtsvorderingen die uit een overeenkomst ontstaan) en de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek (burgerlijke rechtspleging).

Een werknemer die de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid wenst te kennen, moet dit doen overeenkomstig de procedure bepaald in cao nr. 109 betreffende de motivering van ontslag.

Bijzondere bepalingen inzake de beëindiging van een arbeidsovereenkomst, zoals bepaald in collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van het bevoegde paritaire (sub)comité, zijn van toepassing.

**Hoofdstuk X. Afwezigheden**

**Art. 63*bis*** De werknemers genieten een recht op opleiding, geregeld door:

* Hoofdstuk III, Afdeling 3 van de Wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie;
* Hoofdstuk 12[[7]](#footnote-7) van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, geconcretiseerd door middel van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) van …./…./…. gesloten in de schoot van het bevoegde paritaire (sub)comité.[[8]](#footnote-8)

**Hoofdstuk XV. Collectieve overeenkomsten en akkoorden**

**Art. 86** De arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn voor de arbeiders en/of de bedienden worden, in de onderneming waarvoor dit arbeidsreglement werd opgesteld, ook geregeld door de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden:

* De collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van het bevoegde paritaire (sub)comité nr. ……………….. ;
* ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

(*Opsomming van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderneming of de onderhandelde en afgesloten collectieve akkoorden in de onderneming met vermelding van het voorwerp, de toepassingsduur, de datum van indiening bij de griffie van de administratie voor collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg – Voorbeelden: ondernemingsovereenkomst inzake brugpensioen of tijdskrediet; collectieve overeenkomst die een systeem van groepsverzekering invoert met een gemengde financiering voor alle werknemers, enz*.)

Deze bijlage bij het arbeidsreglement wordt van kracht op …./…./…. .

Handtekening werkgever

……………………………

# Ontvangstbewijs arbeidsreglement

Ik, ondergetekende, ……………………………………………………………………………………

erken een exemplaar van het arbeidsreglement te hebben ontvangen dat van kracht is in de onderneming: …………………………………………………………………………………………. .

Ik verklaar mij uitdrukkelijk akkoord met de bepalingen opgenomen in dit reglement.

Gedaan te ……………………. op ……………………. .

Handtekening werknemer,

# Register der opmerkingen bij het arbeidsreglement van:

NAAM ONDERNEMING ……………………………………

ADRES ……………………………………

……………………………………

……………………………………

Ondernemingsnummer: ……………………………………

Telefoonnummer: ……………………………………

**Dit register staat ter beschikking van de werknemers gedurende 15 dagen, d.w.z. van ................. tot en met .................. om hun eventuele opmerkingen i.v.m. het voorstel van arbeidsreglement te formuleren.**

1. Gelieve de bijlage te nummeren. [↑](#footnote-ref-1)
2. De hoofdstukken en artikelnummers zijn gebaseerd op onze vorige versie van het arbeidsreglement. Indien uw hoofdstukken en/of artikelnummers hiervan afwijken, gelieve deze dan aan te passen. [↑](#footnote-ref-2)
3. Doorgaans worden de sociale bijdragen geïnd door de RSZ. Soms kan dit echter ook gebeuren door een sectoraal (pensioen)fonds. Indien dit het geval is, gelieve de gegevens aan te passen. [↑](#footnote-ref-3)
4. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 juli 1978, *err. BS* 30 juli 1978. [↑](#footnote-ref-4)
5. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 juli 1978, *err.* *BS* 30 juli 1978. [↑](#footnote-ref-5)
6. Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *BS* 31 december 2013. [↑](#footnote-ref-6)
7. Hoofdstuk 12 van de Wet van 3 oktober 2022 is enkel van toepassing op werkgevers die minstens 10 werknemers tewerkstellen. Werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen, worden uitgesloten. Het individueel opleidingsrecht wordt ingevuld:

Ofwel via een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao;

Ofwel, bij gebrek aan een cao, via een individuele opleidingsrekening;

Ofwel, bij gebrek aan een cao en een individuele opleidingsrekening, geldt in de onderneming een individueel opleidingsrecht voor een VTE van minimum 4 opleidingsdagen per jaar in 2023 en van minimum 5 in 2024.

Indien de werkgever meer dan 10, maar minder dan 20 werknemers tewerkstelt, voorziet de wet in een afwijking (art. 58 van de wet van 3 oktober 2022). [↑](#footnote-ref-7)
8. De zinsnede vanaf *“geconcretiseerd (…)”* mag verwijderd worden indien er geen cao in het paritair (sub)comité van toepassing is. [↑](#footnote-ref-8)