

ARBEIDSREGLEMENT ARBEIDERS DIENSTENCHEQUES
Familiehulp vzw

INHOUD

I.	ALGEMENE BEPALINGEN	3
II.	AANWERVING	3
III.	AARD VAN HET OVEREENGEKOMEN WERK	4
IV.	ARBEIDSTIJD.....	4
V.	LONEN.....	5
VI.	JAARLIJKSE VAKANTIE, WETTELIJKE FEESTDAGEN, KLEIN VERLET, FAMILIAAL VERLOF EN ANDERE AFWEZIGHEDEN.....	6
VII.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	8
VIII.	VERZEKERINGEN, BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID, ARBEIDSONGEVALLEN	11
IX.	EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST, OPZEGGING EN ONTSLAG	11
X.	VOORSCHRIFTEN INZAKE WELZIJN	17
XI.	BIJZONDERE VERPLICHTINGEN	24
XII.	BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN	24
XIII.	RECHTEN EN PLICHTEN VAN HET PERSONEEL.....	25
XIV.	DIVERSE INLICHTINGEN	25
XV.	BEKENDMAKING, INWERKINGTREDING EN ONDERTEKENING	26
XVI.	BIJLAGEN.....	27
	BIJLAGE 1. AFWIJKENDE REGELING: RECHT OP BIJKOMENDE AFWEZIGHEIDSDAGEN VOOR SPECIFIEKE CATEGORIEËN DIENSTENCHEQUEBASISWERKERS	I
	BIJLAGE 2. OVERZICHT UURROOSTERS	II
	BIJLAGE 3. CAO NR. 25TER	III
	BIJLAGE 4. CONTACTGEGEVENS VAN DE PREVENTIEADVISEURS PSYCHOSOCIALE ASPECTEN BIJ IDEWE VIII	
	BIJLAGE 5. BELEIDSVERKLARING PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID.....	VIII
	BIJLAGE 6. OVERZICHT NAMEN LEDEN ONDERNEMINGSRAAD, COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK EN DE SYNDICALE DELEGATIE	X
	BIJLAGE 7. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN TOEPASSING IN FAMILIEHULP	XIII
	BIJLAGE 8. DIVERSE INLICHTINGEN	XXI
	BIJLAGE 9. KLOKKENLUIDERSPROCEDURE	XXIII

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Het onderhavig reglement is van toepassing op alle dienstenchequebasiswerkers van Familiehulp, en dit ongeacht leeftijd, geslacht of nationaliteit.

In individuele gevallen mag ervan worden afgeweken, hetzij tijdelijk, hetzij definitief, zonder echter de voorschriften in de wet, collectieve arbeidsovereenkomsten en collectieve afspraken te overtreden. Zulke afwijkingen, waarover basiswerker en werkgever telkens zullen overeenkomen, worden schriftelijk opgemaakt in ten minste twee exemplaren, waarvan één voor de werkgever en één voor de basiswerker bestemd is.

Alle dienstenchequebasiswerkers bij Familiehulp hebben een arbeidersstatuut.

Artikel 2

Uiterlijk de dag van zijn/haar indiensttreding wordt aan elke basiswerker een exemplaar van het arbeidsreglement overhandigd. Bovendien worden de in dienst zijnde werknemers in kennis gesteld van elke wijziging en aanvulling van het arbeidsreglement en ontvangen zij de tekst van de gewijzigde artikelen.

Artikel 3

Zowel de werkgever als de basiswerkers worden geacht, vanaf het totstandkomen van de arbeidsovereenkomst, onderhavig reglement te kennen en te aanvaarden en verbinden zich ertoe al de voorschriften ervan na te leven.

II. AANWERVING

Artikel 4

Vóór de eerste effectieve tewerkstelling moet de basiswerker een gezondheidsbeoordeling in het kader van aanwerving ondergaan bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de werkgever is aangesloten.

Artikel 5

Wanneer de basiswerker verhuist, krijgt hij/zij voorrang bij een vacature voor dezelfde functie in de omgeving van zijn nieuwe woonplaats.

Artikel 6

Iedere werknemer moet bij zijn/haar indiensttreding de inlichtingen verstrekken en de documenten voorleggen, nodig voor de toepassing van de sociale, fiscale en arbeidswetgeving. De werknemer brengt de werkgever spontaan en zonder uitstel op de hoogte van elke wijziging van deze gegevens.

Artikel 7

Elke nieuw aangeworven basiswerker moet een uittreksel uit het strafregister voorleggen.

Artikel 8

Bij verandering van arbeidsritme (aantal uren per week) wordt een bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst opgemaakt.

III. AARD VAN HET OVEREENGEKOMEN WERK

Artikel 9

Iedere basiswerker vervult zijn/haar opdracht, vervat in de taakomschrijving, en met de middelen ter beschikking gesteld door de klanten en de werkgever, bij de klanten door de werkgever aangeduid.

IV. ARBEIDSTIJD

Artikel 10

De arbeidsweek kan maximaal vijf werkdagen omvatten. De eventuele werkdagen zijn: maandag, dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdag.

Artikel 11 Voltijdse tewerkstelling

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren.

Het werkrooster omvat 5 dagen van 8 uur.

De arbeidsduurvermindering wordt in de betrokken maand opgenomen in vrije dagen, in onderling overleg met de hiërarchische verantwoordelijke.

Artikel 12 Deeltijdse tewerkstelling

Het arbeidsritme wordt contractueel vastgelegd.

Basiswerkers kunnen een schriftelijke vraag richten tot de werkgever voor wijziging van hun arbeidsritme. Deze vraag zal beantwoord worden rekening houdend met onder andere de organisatie van de dienstverlening, de vervangingsmogelijkheden en de financiële aspecten.

Artikel 13 Werkrooster

De basiswerker wordt tewerkgesteld volgens een werkrooster dat individueel wordt overeengekomen en schriftelijk vastgelegd, en waarin dagen en uren vermeld zijn. Het uurrooster kan zowel vast als variabel zijn. De basiswerker houdt zich strikt aan de afgesproken dagen en uren.

De bij de werkgever toepasselijke uurroosters zijn in bijlage opgenomen. De aanvang en het einde van de gewone werkdagen, het tijdstip en de duur van de rusttijden zijn bepaald zoals vermeld in bijlage 2 van dit arbeidsreglement.

Verschuiven van werkdagen en arbeidsuren:

Wanneer het initiatief voor het verschuiven van werkdagen en/of -uren uitgaat van de werkgever, dan gebeurt dit in onderling overleg.

Wanneer het initiatief voor het verschuiven van werkdagen en/of -uren uitgaat van de werknemer, dan kan dit alleen mits voorafgaande toestemming van de werkgever. Wanneer dit gebeurt zonder deze toestemming staat dit gelijk met ongewettigde afwezigheid.

De wijzigingen worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 14 Rustdagen

De rustdagen zijn de dagen waarop geen enkele arbeid mag worden geleverd.

De normale rustdagen zijn de zaterdagen, de zondagen, de wettelijke feestdagen, de dagen die een wettelijke feestdag vervangen en de jaarlijkse vakantiedagen.

Artikel 15 Overmacht bij de basiswerker

Indien de basiswerker verhinderd is om (tijdig) naar het werk te komen, verwittigt hij/zij de werkgever zo vlug mogelijk.

Artikel 16 Te laat komen

Het te laat komen belemmert de goede gang van zaken bij de klanten en de werkgever. Om de organisatie van de dienstverlening niet in het gedrang te brengen, moet de basiswerker de vertraging zo vlug mogelijk meedelen aan de werkgever, met vermelding van de oorzaak. In overleg met de basiswerker worden de verloren uren op een ander tijdstip verricht, niet bezoldigd of omgezet in verlof.

Artikel 17 Vroegtijdig vertrek

Kan een basiswerker het werk niet beginnen, hoewel hij/zij op de plaats van het werk is aangekomen, of kan hij/zij het werk waarmee zij bezig was, niet voortzetten, dan vraagt hij/zij aan de consultant om bij de klant te mogen weggaan. Is de ingeroepen reden een plots ontstane arbeidsongeschiktheid dan raadpleegt de basiswerker nog dezelfde dag zijn/haar dokter, en levert hij/zij binnen de twee werkdagen een medisch bewijs van de arbeidsongeschiktheid af bij de werkgever.

V. LONEN

Artikel 18

De basiswerker wordt per uur vergoed. De in aanmerking te nemen tijd is gelijk aan de arbeidstijd verricht bij de klant, overeenkomstig het individuele werkrooster.

Artikel 19

Het bedrag van het loon van elke basiswerker wordt vastgesteld volgens de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het voor de dienst bevoegd paritair comité.

Artikel 20

Het loon wordt betaald per overschrijving. Het voorschot en het saldo van het loon worden uitbetaald op de tijdstippen zoals vastgesteld in de toepasselijke ondernemingscao van 5 januari 2015 betreffende de betaling van de lonen van het arbeiderspersoneel.

De grootte van het voorschot wordt aangepast indien de basiswerker per maand langer dan 1 week afwezig is geweest en deze afwezigheid geen recht geeft op loon.

Artikel 21

Betalingen aan derden gebeuren binnen de door de wet gestelde perken.

Artikel 22

Wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt, wordt het nog verschuldigde loon en alle andere tegoeden uitbetaald op de eerste overeenkomstig art. 20 bepaalde betaaldag, die volgt op de datum van de beëindiging.

Artikel 23

In toepassing van cao nr. 25 van 10/10/1975 (zie bijlage 3) wordt een gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke basiswerkers toegepast.

Artikel 24 Verplaatsingen en kosten

De werkgever neemt volgende kosten ten laste:

- verplaatsingskosten in opdracht : deze tussenkomst verschilt naargelang het vervoermiddel (openbaar vervoer, auto, moto, brommer, fiets)
- werkuniform en onderhoud werkuniform
- beschermingskledij
- telefoon in opdracht

Artikel 25

De bijdrage van de werkgever in de verplaatsingskosten zal in principe uitbetaald worden samen met het loon van de maand waarop de verplaatsingskosten betrekking hebben en uiterlijk de maand daaropvolgend. Om die uitkering te verkrijgen brengt de basiswerker de nodige bewijsstukken binnen.

Artikel 26 Onverschuldigde betalingen

De werknemer verbindt zich ertoe om elk bedrag dat aan hem onverschuldigd werd betaald aan de werkgever terug te betalen. Voor onverschuldigde betalingen waarvan het bedrag hoger is dan dit vermeld in de personeelsgids wordt hiervoor met de werknemer overlegd.

VI. JAARLIJKSE VAKANTIE, WETTELIJKE FEESTDAGEN, KLEIN VERLET, FAMILIAAL VERLOF EN ANDERE AFWEZIGHEDEN

Artikel 27

Elk verlof en elke vakantie worden vooraf aangevraagd. De wijze van spreiding van het verlof en de opnamemodaliteiten zijn terug te vinden in de personeelsgids.

Artikel 28 Jaarlijkse vakantie – aantal vakantiedagen

§1. Onverminderd de eventuele toekenning van extralegale vakantiedagen op sectoraal vlak of ondernemingsniveau, wordt het aantal wettelijke vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft, bepaald op grond van het aantal werkelijke gepresteerde werkdagen en de volgens de vakantiewetgeving gelijkgestelde dagen tijdens het vorige kalenderjaar (het vakantiedienstjaar). Voor een volledig vakantiedienstjaar bedraagt de duur van de vakantie in het daaropvolgende jaar 4 weken overeenkomstig het arbeidsstelsel van de betrokken werknemer.

§2. Een werknemer die zijn recht op wettelijke vakantiedagen moet rechtvaardigen op grond van arbeidsprestaties in het vakantiedienstjaar bij een vorige werkgever, moet het vereiste vakantieattest overhandigen. Als hij/zij dit nalaat, is zijn/haar recht op vakantie enkel gebaseerd op de prestaties die hij bij Familiehulp heeft verricht.

§3. De wettelijke regeling inzake jeugdvakantie en seniorvakantie wordt toegepast.

§4. Als de vakantie collectief wordt vastgelegd, wordt de sluitingsperiode jaarlijks aangeduid in een bijlage bij dit reglement.

Artikel 29 Jaarlijkse vakantie – spreiding vakantie

Verdeling van de vakantie is toegelaten op voorwaarde dat er altijd een hoofdvakantie blijft, gelijk aan de helft van de gerechtigde vakantieperiode.

De hoofdvakantie moet genomen worden tussen 1 mei en het einde van de herfstvakantie. Uitzonderingen kunnen worden toegestaan door de werkgever, rekening houdend met de dienstverlening.

Alle wettelijke vakantiedagen moeten genomen worden tijdens hetzelfde burgerlijk jaar.

Artikel 30 Wettelijke feestdagen

De wettelijke feestdagen zijn 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

Indien deze dagen op een zaterdag of zondag vallen, wordt de vervangingsdag vastgesteld door de ondernemingsraad. Bij gebrek aan een beslissing van de ondernemingsraad wordt de feestdag vervangen door de eerstvolgende gewone activiteitsdag van de werknemer.

De deeltijds werkenden hebben recht op bezoldiging en compensatie van de feestdag of vervangingsdag die samenvalt met een arbeidsdag voor de uren die zij normaal werken.

Wettelijke feestdagen en vervangingsdagen die samenvallen met inactiviteitsdagen worden niet gecompenseerd noch betaald.

Artikel 31 Klein verlet

Afwezigheid op het werk is toegelaten, met behoud van het normale loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of wegens het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen (vb. getuige rechtbank, familieraad bij vrederechter, stemplicht vervullen,...) conform de wettelijke bepalingen, onverminderd de bepalingen op sectoraal vlak of op ondernemingsniveau.

Artikel 32 Familiaal verlof

Indien de aanwezigheid thuis van een werknemer noodzakelijk is:

- ingevolge ernstige ziekte, ongeval, hospitalisatie of overlijden van echtgeno(o)t(e), kind of andere persoon die met de werknemer onder hetzelfde dak woont,
- ingevolge ernstige ziekte, ongeval of overlijden van een niet-inwonende aan- of bloedverwant in de eerste graad (ouders, schoonouders, kinderen),
- ingevolge aanzienlijke materiële schade aan de woning,
- ingevolge het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding,

kan onbezoldigd verlof om familiale reden toegestaan worden met minimum ½ dag en maximum 2 opeenvolgende kalenderdagen per feit.

Voor voltijds werkenden zijn 10 dagen toegestaan per jaar.

Voor deeltijds werkenden wordt het familiale verlof berekend in verhouding tot de arbeidstijd.

De noodzakelijke aanwezigheid wordt bewezen aan de hand van een geëigend attest. Meer informatie hierover vind je in de personeelsgids.

Artikel 33 Zorgverlof

De werknemer heeft het recht om gedurende maximaal 5 dagen per kalenderjaar van het werk afwezig te zijn in het kader van het zorgverlof.

Het recht op zorgverlof wordt aangerekend op het verlof om dwingende redenen.

De voorwaarden en modaliteiten voor de toekenning van dit verlof zijn vastgesteld in artikel 30bis § 2 van de wet van 3 juli 1978.

Artikel 34 Afwezigheid

Kan een basiswerker, om een gegronde reden, een afwezigheid niet vooraf aanvragen, dan moet deze, behoudens overmacht, onmiddellijk verwittigen.

Artikel 35 Persoonlijke afspraken

Persoonlijke afspraken (doktersvisite, ...) worden buiten de werkuren geregeld. Is dit niet mogelijk dan kan een maximum afwezigheid van twee uur gecompenseerd worden. Indien de afwezigheid langer duurt, wordt een halve dag vakantie genomen.

De zwangere werkneemster, die de werkgever op de hoogte heeft gebracht van haar toestand, mag van het werk afwezig blijven met behoud van haar normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om haar loon te ontvangen, moet de zwangere werkneemster de werkgever vooraf op de hoogte stellen van haar afwezigheid. De werkneemster overhandigt de werkgever een medisch attest dat haar afwezigheid tijdens de arbeidsuren rechtvaardigt.

VII. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 36

In geval van arbeidsongeschiktheid die te wijten is aan ziekte of ongeval ongeacht de duur ervan, zal de basiswerker de werkgever onmiddellijk (bv. per telefoon) op de hoogte brengen en binnen de twee werkdagen een medisch attest voorleggen. Dit attest kan ingescand worden en per e-mail doorgestuurd worden naar de werkgever. De basiswerker bewaart het origineel medisch attest zes maanden en legt het op vraag aan de werkgever voor. Wordt dit attest niet tijdig ingediend, dan heeft de basiswerker geen recht op loon voor de dagen tussen de dag van de stopzetting van het werk en de datum waarop het attest afgegeven of verstuurd wordt.

Het attest is vanaf de eerste dag verplicht.

Indien de basiswerker slechts één dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte en tenminste 1 maand in dienst is, kan het medisch attest vervangen worden door een verklaring op eer die eveneens binnen twee werkdagen aan de werkgever bezorgd moet worden. Medewerkers die vermoed worden misbruik te maken van deze regeling, kan deze gunst ontzegd worden.

Wanneer zich binnen een periode van 14 dagen na de werkhervatting een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet, wordt in het nieuwe medische attest gespecificeerd of de arbeidsongeschiktheid al dan niet te wijten is aan een nieuwe ziekte. Komt deze vermelding niet voor op het medisch attest, dan zal worden vermoed dat beide ongeschiktheden aan dezelfde ziekte te wijten zijn. In geen geval zal dit vermoeden worden tenietgedaan door een nieuw attest dat aan de werkgever wordt voorgelegd na de genezing.

Artikel 37

Bij het einde van een termijn van arbeidsongeschiktheid wordt van de basiswerker verwacht dat deze minimum twee werkdagen voor het verstrijken van deze termijn de dienst telefonisch op de hoogte brengt indien de werkhervatting niet mogelijk is. Bij een verlenging van de arbeidsongeschiktheid is een nieuw medisch attest vereist in toepassing van artikel 35.

Artikel 38

Overeenkomstig de Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomst aanvaardt iedere basiswerker bij arbeidsongeschiktheid de door de werkgever nodig geachte controle door een door hem gemachtigd en bezoldigd arts. Eventuele reiskosten zijn ten laste van de werkgever. Bij verschil van

mening tussen de geneesheer van de werknemer en de door de werkgever gemachtigd en bezoldigd arts, wordt de wettelijk voorziene procedure gevolgd.

Artikel 39

Indien de basiswerker afwezig is tijdens het controlebezoek of hij/zij niet kan worden gecontacteerd, laat de controlearts een bericht achter. De basiswerker moet regelmatig zijn/haar post ophalen of laten ophalen zodat hij/zij zich ervan kan vergewissen of de controlearts geen bericht heeft nagelaten. Wanneer de basiswerker zich zonder geldige reden onttrekt aan de medische controle (bv. wanneer het geneeskundig getuigschrift duidelijk vermeldt dat de werknemer zijn/haar woonplaats niet mag verlaten en hij/zij bij een medische controle toch afwezig is zonder geldige reden of hij/zij kan niet gecontacteerd worden zonder geldige reden), dan kan de werkgever weigeren om het gewaarborgd loon te betalen voor de ongeschiktheidsdagen voorafgaand aan de dag van de controle.

Artikel 40

De basiswerker die tijdens zijn/haar arbeidsongeschiktheid op een ander adres verblijft of die van adres is veranderd, is verplicht dit adres onmiddellijk aan de werkgever mee te delen

Artikel 41

De werkgever kan de hervatting van de arbeid afhankelijk stellen van de controle van de lichamelijke geschiktheid van de werknemer door een door hem aangewezen arts. Bij verschil van mening volgt men de wettelijke procedure.

Artikel 42

Het gewaarborgd loon bij de arbeidsongeschiktheid wordt betaald vanaf de betaaldag waarop aan alle vereisten is voldaan, zowel wat het recht als de berekeningswijze betreft.

Artikel 43

De werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid recht op gewaarborgd loon. Wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een fout van een derde, heeft de werknemer recht op een schadeloosstelling van deze derde. Het recht op deze schadeloosstelling wordt aan de werkgever overgedragen ten belope van het bedrag van het gewaarborgd loon.

Artikel 44 Arbeidsongeschiktheid tijdens de jaarlijkse vakantie

§ 1. Informatie over de verblijfplaats

Een werknemer die wegens ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is tijdens zijn jaarlijkse vakantie moet de werkgever, onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn verblijfplaats tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid.

Deze verplichting is enkel van toepassing als de werknemer zich niet op zijn thuisadres bevindt.

Deze mededeling kan telefonisch, via e-mail of een ander bericht gebeuren.

In geval van overmacht kan de werknemer aan een derde vragen om de werkgever op de hoogte te brengen van zijn verblijfplaats, en dit aan het begin van de werkdag.

Als het gaat om een verlenging van de arbeidsongeschiktheid en de werknemer zich niet op zijn thuisadres bevindt, moet de werknemer de werkgever hierover uiterlijk de laatste werkdag van de vorige periode van arbeidsongeschiktheid inlichten.

§ 2. Medisch getuigschrift

Behalve in geval van overmacht zendt of bezorgt de werknemer aan de werkgever een medisch getuigschrift van arbeidsongeschiktheid binnen de twee werkdagen te rekenen vanaf de dag van de ongeschiktheid of van de verlenging van de arbeidsongeschiktheid. In geval van verzending geldt het poststempel als bewijs.

In geval van overmacht bezorgt de werknemer het medisch getuigschrift binnen een redelijke termijn aan de werkgever.

De verplichting om een medisch getuigschrift te bezorgen is in alle gevallen van toepassing. Ze is dus ook van toepassing:

- Wanneer een medisch getuigschrift normaal gezien niet is vereist
- Wanneer het gaat om een onderneming die op 1 januari van een bepaald jaar ten minste 50 werknemers telt en het gaat om een arbeidsongeschiktheid van een dag of om de eerste ziektedag in een langere periode van ongeschiktheid

Het medisch getuigschrift van arbeidsongeschiktheid vermeldt:

- De datum van uitreiking van het medisch getuigschrift
- De begindatum en de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid
- De reden van de arbeidsongeschiktheid (ziekte of ongeval privéleven)
- Of het een eerste getuigschrift, een verlenging of een hervat betreft
- Of het verlaten van de woning toegelaten is of niet
- De naam, het adres en de handtekening van de behandelende arts

De behandelende arts kan desgevallend het facultatief model van medisch getuigschrift gebruiken dat bij koninklijk besluit wordt vastgesteld.

§ 3. Informatie over behoud van de vakantiedagen

Als de werknemer zijn vakantiedagen wil behouden en ze op een later tijdstip wil opnemen, moet hij dit uitdrukkelijk meedelen aan de werkgever, uiterlijk op het tijdstip waarop hij het medisch getuigschrift bezorgt.

De informatie wordt telefonisch, via e-mail of ander bericht meegedeeld. Ze kan ook worden vermeld in het door de werknemer bezorgde medisch getuigschrift waarvan het model bij koninklijk besluit is vastgesteld.

§ 4. Hervat

Bij hervat moeten de verplichtingen van de § 1, 2 en 3 van dit artikel ook worden nageleefd.

Indien het hervat binnen de 14 kalenderdagen volgend op het einde van de vorige arbeidsongeschiktheid optreedt, moet het medisch getuigschrift vermelden of de nieuwe arbeidsongeschiktheid een andere of dezelfde oorzaak heeft.

Als deze vermelding ontbreekt, zal het hervat beschouwd worden als veroorzaakt door dezelfde ziekte als de vorige arbeidsongeschiktheid.

Dit vermoeden kan niet weerlegd worden door een nieuw medisch attest dat na de genezing voorgelegd wordt aan de werkgever.

§ 5. Sanctie

De werknemer die de werkgever niet meldt dat hij zijn vakantiedagen wil behouden en/of niet op de hoogte brengt van zijn verblijfplaats en/of geen medisch getuigschrift bezorgt binnen de oplegde termijn, kan de vakantiedagen die samenvielen met de dagen van arbeidsongeschiktheid niet behouden. Met andere woorden, hij kan die vakantiedagen niet naar een later tijdstip overdragen.

De betrokken dagen worden bijgevolg beschouwd als vakantiedagen en niet als arbeidsongeschiktheidsdagen.

Deze sanctie geldt ook als het medisch getuigschrift dat de werknemer bezorgt niet alle verplichte vermeldingen bevat.

VIII. VERZEKERINGEN, BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID, ARBEIDSONGEVALLEN

Artikel 45 Aansprakelijkheid

Iedere basiswerker gebruikt de ter beschikking gestelde materialen van de klant of van de dienst met zorg. Schadegevallen worden onmiddellijk ter kennis gesteld van de werkgever.

Familiehulp is verzekerd voor burgerlijke aansprakelijkheid, tenzij opzet uit hoofde van de werknemer bewezen is. In dat geval zal de schade verhaald worden op de werknemer en kan de schade worden ingehouden op het loon overeenkomstig de beperkingen van de Loonbeschermingswet.

Artikel 46 Arbeidsongevallen

De basiswerker die een arbeidsongeval overkomt, kan zijn/haar arts, apotheker of ziekenhuis vrij kiezen.

Artikel 47

De werknemer moet zijn/haar werkgever onmiddellijk op de hoogte (laten) brengen van elk letsel of ongeval op de plaats van tewerkstelling of tijdens (werk)verplaatsingen en van elk ongeval op de weg naar of van het werk. Hij/zij moet aan de werkgever alle inlichtingen overmaken die nuttig zijn voor de aangifte van het arbeidsongeval.

Artikel 48 Dringende medische verzorging

De verbandkisten voor de eerste hulp bij ongevallen bevinden zich in de regio's, de ondersteuningspunten en op de hoofdzetel aan het onthaal.

Artikel 49

De eerste hulp wordt verstrekt in de regio's, de ondersteuningspunten en op de hoofdzetel door de personen van het onthaal.

Werknemers op verplaatsing kunnen zich wenden tot de dichtstbij gelegen dokter of spoeddienst.

IX. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST, OPZEGGING EN ONTSLAG

Artikel 50 Pensioen

De arbeidsovereenkomst neemt een einde, mits inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijnen, op het ogenblik dat de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

Artikel 51 Arbeidsovereenkomst bepaalde duur of voor een bepaald werk

§1. Dergelijke arbeidsovereenkomsten nemen in principe een einde na afloop van de termijn of bij de voltooiing van het werk, behalve ingeval van ontslag om dringende reden.

§2. Elke partij kan deze overeenkomst, voor het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd. Deze periode mag evenwel de zes maanden niet overschrijden. In dit geval moet de beëindiging gebeuren mits naleving van de wettelijke opzegtermijnen.

§3. De partij die in de situatie van paragraaf 2 de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijnen, is verplicht de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat gelijk is met hetzij de duur van de wettelijke opzeggingstermijn, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

§4. De partij die dergelijke arbeidsovereenkomst voor het verstrijken van de termijn, tijdens de tweede helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst, of na 6 maanden, beëindigt, moet een vergoeding betalen gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die termijn.

Deze vergoeding is evenwel beperkt tot het dubbel van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die had in acht genomen moeten worden, indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

§5. Na het verstrijken van de periode waarin de opzegging van de arbeidsovereenkomst bepaalde duur mogelijk is, kan in geval van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minder dan 3 maanden de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 7 dagen.

§6. Bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 6 maanden kan de werkgever een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minstens 3 maanden beëindigen mits het betalen van een vergoeding die gelijk is aan het loon dat nog moest betaald worden overeengekomen de termijn, met een maximum van 3 maanden en onder aftrek van het gewaarborgd loon dat betaald werd sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 52 Vervangingsovereenkomst

De vervangingsovereenkomst neemt automatisch een einde bij het ophouden van de oorzaak van de schorsing van de overeenkomst van de vervangen werknemer die zijn werk opnieuw aanvat.

Daarnaast kan een vervangingsovereenkomst beëindigd worden zoals een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Artikel 53 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

Behoudens ontslag om dringende reden, kan aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur slechts een einde gemaakt worden door onderling akkoord of door opzegging.

Artikel 54 Wijzen van kennisgeving van de opzegging

§1. De opzegging uitgaande van de werknemer moet gebeuren:

- Ofwel door afgifte van een geschrift aan de werkgever die op het exemplaar bestemd voor de werknemer tekent voor ontvangst;
- Ofwel door een ter post aangetekende brief (die uitwerking heeft de 3de werkdag na de datum van verzending);
- Ofwel door een gerechtsdeurwaardersexploot.

§2. De opzegging uitgaande van de werkgever moet gebeuren:

- Ofwel door een ter post aangetekende brief (die uitwerking heeft de 3de werkdag na de datum van verzending);
- Ofwel door een gerechtsdeurwaardersexploot.

Artikel 55 Opzeggingstermijn

§1. De werkgever moet de werknemer tijdens de duur van de opzegging verder tewerkstellen. Zo hij dit niet doet, moet hij een vergoeding betalen welke gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van

de opzeggingstermijn of van het gedeelte van die termijn tijdens de welke de basiswerker niet tewerkgesteld is geweest.

§2. Duur opzeggingstermijn:

Bij de opzegging moet volgende, voor het Paritair Comité 318.02 geldende opzegtermijnen worden nageleefd.

De toepasselijke opzeggingstermijnen zijn:

- a) Voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen **na** 1 januari 2014

Anciënniteit	Opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever	Opzeggingstermijn bij ontslag door de werknemer
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week	1 week
Van 3 tot minder dan 4 maanden	3 weken	2 weken
Van 4 tot minder dan 5 maanden	4 weken	2 weken
Van 5 tot minder dan 6 maanden	5 weken	2 weken
Van 6 tot minder dan 9 maanden	6 weken	3 weken
Van 9 tot minder dan 12 maanden	7 weken	3 weken
Van 12 tot minder dan 15 maanden	8 weken	4 weken
Van 15 tot minder dan 18 maanden	9 weken	4 weken
Van 18 tot minder dan 21 maanden	10 weken	5 weken
Van 21 tot minder dan 24 maanden	11 weken	5 weken
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12 weken	6 weken
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13 weken	6 weken
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken	7 weken
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	Verdere opbouw met 3 weken per begonnen jaar anciënniteit – 18 weken	9 weken
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21 weken	10 weken
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken	12 weken
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken	13 weken (maximum)
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken	13 weken (maximum)
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken	13 weken (maximum)
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken	13 weken (maximum)
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken	13 weken (maximum)
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken	13 weken (maximum)
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken	13 weken (maximum)
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken	13 weken (maximum)
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54 weken	13 weken (maximum)
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57 weken	13 weken (maximum)
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60 weken	13 weken (maximum)
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	Verdere opbouw met 2 weken per begonnen jaar anciënniteit – 62 weken	13 weken (maximum)

Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	Verdere opbouw met 1 week per begonnen jaar anciënniteit – 63 weken	13 weken (maximum)
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64 weken	13 weken (maximum)
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65 weken	13 weken (maximum)
Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66 weken	13 weken (maximum)
...	13 weken (maximum)

b) Voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen **voor** 1 januari 2014

De na te leven opzeggingstermijn voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen voor 1 januari 2014 wordt vastgesteld door twee termijnen op te tellen:

1) een eerste termijn die wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013:

Arbeidsovereenkomst voor EN na 01.01.2012			
Anciënniteit	Opzeg door WG	Anciënniteit	Opzeg door WN
< 6 maanden (met verkorte opzeg)	7 kalenderdagen	< 6 maanden (met verkorte opzeg)	3 kalenderdagen
< 6 maanden (zonder verkorte opzeg)	28 kalenderdagen	Minder dan 20 jaar	14 kalenderdagen
6 maand tot < 5 jaar	40 kalenderdagen	20 jaar en meer	28 kalenderdagen
5 jaar	48 kalenderdagen		
6 jaar	48 kalenderdagen		
7 jaar	49 kalenderdagen		
Vanaf 8 jaar	7 kalenderdagen per 12 maanden anciënniteit		

2) een tweede termijn die wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014

Voor dergelijke termijnen wordt verwezen naar de opzegtermijnen die voorzien worden voor arbeidsovereenkomsten die aanvang nemen na 1 januari 2014 (zie Artikel 55 § 2, a)

De arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen voor 1 januari 2014, kan voor arbeiders die minder dan 6 maanden in dienst zijn, in afwijking van het voorgaande beëindigd worden met een opzeggingstermijn van 7 dagen. Deze arbeiders kunnen de arbeidsovereenkomst zelf beëindigen met een opzeggingstermijn van 3 dagen. Deze opzeggingstermijnen beginnen daags na de betekening.

§3. Aanvang opzeggingstermijn

De opzeggingstermijn vangt aan op de maandag die volgt op de week waarin de opzeg regelmatig werd betekend, overeenkomstig Artikel 55.

§4. Afwezigheid tijdens de opzeggingstermijn

- Tijdens de opzeggingstermijn heeft een voltijdse werknemer recht om afwezig te zijn, met behoud van loon, gedurende 1 dag per week tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn om een andere betrekking te zoeken.
- Tijdens de voorafgaande periode bedraagt de afwezigheid een halve dag per week.
- Indien een werknemer tijdens de opzeggingstermijn geniet van outplacementbegeleiding heeft deze recht op een sollicitatieverlof van 1 dag (of 2 halve dagen) per week gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn.
- bij deeltijdse werknemers staat het recht op afwezigheid om een nieuwe betrekking te zoeken in verhouding tot hun arbeidsritme.

Artikel 56 Ontslag om dringende redenen

Fouten die het vertrouwen tussen de werkgever en werknemer ernstig ondermijnen en elke verdere professionele samenwerking onmogelijk maken, kunnen worden aangevoerd als ernstig motief ter rechtvaardiging van onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst zonder schadeloosstelling of opzeggingstermijn.

Dit kan gebeuren door elke partij.

Dringende redenen kunnen zijn:

- zware veroordelingen – gevangenisstraffen
- daden van oneerlijkheid
- dronkenschap op het werk
- gebruik van verdovende middelen op het werk
- het zich laten betalen voor niet-gepresteerde uren
- zware schending van het beroepsgeheim
- onzedig gedrag tijdens de uitoefening van de arbeidsovereenkomst
- gewelddaden of zware belediging van de klanten, de leiding of het personeel van de dienst
- meerdere dagen ongewettigde afwezigheid
- het aanvaarden ten persoonlijke titel of op naam van echtgenoot en kinderen of ouders, van erfenissen, legaten, waardevolle giften en geschenken, van de gebruiker en/of zijn familieleden
- het verzwijgen van een persoonlijke relatie met de klant (zie XI.Artikel 75 § 2)
- het aanvaarden van een volmacht op de financiële rekening van de gebruiker
- het vervalsen van medische attesten, prestatiestaten en dienstencheques
- het uitdrukkelijk handelen tegen de doelstellingen of opvattingen van de dienst
- het herhaald onzorgvuldig omgaan met de ontvangen dienstencheques of het niet overmaken van de dienstencheques
- de herhaalde weigering om een verplicht gezondheidstoezicht te ondergaan
- zichzelf verrijken door misbruik te maken van het vertrouwen van de klant

Ontslag om dringende redenen kan niet meer worden gegeven zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn, wanneer het feit dat ter rechtvaardiging had gediend aan de partij, die het ontslag geeft, al meer dan 3 werkdagen bekend is.

Artikel 57

Tegen ontslag om dringende redenen kan beroep worden aangetekend bij de arbeidsrechtbank. Alleen de redenen waarvan kennis is gegeven bij aangetekende brief verzonden binnen 3 werkdagen na het ontslag, en andere dringende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten, kunnen worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Artikel 58

Tekortkomingen op de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement voortvloeien en geen reden zijn om de overeenkomst onmiddellijk en zonder vergoeding te verbreken, worden gesanctioneerd met een persoonlijke en schriftelijke verwittiging en/of bij herhaling of cumulatie van onregelmatigheden met de opzegging van de arbeidsovereenkomst in geval van:

- het laattijdig overmaken van de ontvangen dienstencheques
- het nemen van ongerechtvaardigde pauzes, het verlaten van het huis van de klant tijdens de werkuren
- te laat komen en te vroeg weggaan
- eenzijdig veranderen van werkdagen en arbeidsuren
- het gebruik van eigen wagen tijdens de diensturen zonder toestemming van de werkgever
- het gebruik van machines of toestellen die de klant niet ter beschikking van de basiswerker heeft gesteld
- private dienstverlening uitbouwen bij klanten van Familiehulp,
- inschakelen van familie en vrienden tijdens en na de werkuren en blijvende contacten na de stopzetting van zijn/haar dienstverlening
- uitvoeren van taken die buiten zijn/haar bevoegdheden liggen
- inbreuk op het beroepsgeheim (o.a. het verstrekken van informatie over andere gebruikers, over collega's, over de persoonlijke situatie)
- het werken voor eigen profijt of het doen van eigen boodschappen tijdens de diensturen
- het vragen van een vergoeding in geld of natura aan de klant voor het gebruik van eigen fiets of bromfiets of andere diensten
- geven en ontvangen van geschenken
- drukwerk en gelijkaardige biljetten verspreiden aanplakken bij de klanten
- vergaderingen te houden, propaganda te voeren of lidgeld te innen behoudens de overeenkomsten gesloten in het paritair comité of in een CAO voor de dienst
- geldinzamelingen te doen, of voorwerpen te koop aan te bieden in de lokalen van de dienst, tenzij mits toelating van de werkgever
- het niet bijwonen van de verplichte vormingsvergaderingen
- het verrichten van diensten bij de klant die overeenkomstig XI.Artikel 75 § 1 niet toegestaan zijn.
- het uiten van discriminerend gedrag of discriminerende uitspraken op basis van geslacht, vermeend ras, kleur, afkomst, nationaliteit of etnische origine, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloofs- of filosofische overtuiging, huidige en toekomstige gezondheidstoestand, handicap en lichamelijk kenmerk tegenover klanten, collega's en leidinggevenden
- het niet dragen van werkschoenen op de werkvloer of het dragen van schoenen die niet voldoen aan de criteria opgesomd in de ondernemingscao betreffende de vergoeding van werkschoenen voor huishoudhulpen en verzorgenden binnen Familiehulp

Deze feiten zijn enkel voorbeelden en zijn niet beperkend.

Artikel 59 Beroep

De werknemers die de hen opgelegde sanctie willen betwisten, kunnen hun beroep schriftelijk overmaken aan de hiërarchisch verantwoordelijke.

Ingeval van ontslag moet, indien daartegen beroep wordt ingesteld, de termijn in acht worden genomen voorzien door artikel 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, en in geval van delictuele vordering, de termijn voorzien door artikel 2262bis, § 1, lid 2 van het oud Burgerlijk wetboek.

X. VOORSCHRIFTEN INZAKE WELZIJN

ALGEMEEN

Artikel 60

De werknemers zijn verplicht de door de werkgever voorgeschreven maatregelen ter waarborging van hun welzijn in acht te nemen en alle preventieve maatregelen in dit kader toe te passen.

Zij gebruiken alle middelen tot persoonlijke bescherming die hen ter beschikking staan en die geëist worden bij de uitvoering van hun werk volgens de gegeven voorschriften. Wanneer dergelijke beschermende middelen niet onmiddellijk voor handen zijn, moeten de werknemers hier om vragen alvorens met het werk te beginnen.

Eveneens signaleren zij onmiddellijk aan de leiding (rechtstreeks verantwoordelijke) of het hiervoor aangewezen personeel elk gevaar dat een bedreiging vormt voor hun welzijn, veiligheid en gezondheid.

Alle huishoudapparaten of ander materiaal die in slechte staat zijn, dienen aan de klant en eventueel aan de dienst te worden gesignaleerd.

Artikel 61

Het dragen van de uniformschort is verplicht.

PSYCHOSOCIALE RISICO'S

Artikel 62 Toepassingsgebied

De procedures voor psychosociale risico's zijn van toepassing voor alle werknemers van Familiehulp en alle werknemers van andere bedrijven die werk verrichten in Familiehulp.

Artikel 63 Definities

Psychosociale risico's

De kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden – die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade – ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van:

- de arbeidsorganisatie
- de arbeidsinhoud
- de arbeidsvoorwaarden
- de arbeidsomstandigheden
- de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk

Dit gedrag kan intern zijn in Familiehulp. Hiermee bedoelen we onder werknemers van Familiehulp. Indien dergelijke gedrag gesteld wordt door personen die geen werknemers zijn van Familiehulp, dan spreken we van extern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk.

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk kan de 3 onderstaande vormen aannemen.

Geweld

Elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Ongewenst seksueel gedrag

Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Pesterijen

Een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd dat zich inzonderheid uit in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit.

Preventieadviseur psychosociale aspecten

De preventieadviseur psychosociale aspecten wordt aangeduid door de werkgever, na het voorafgaand akkoord van alle ledenvertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en is gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Verzoeker

Elke werknemer die het slachtoffer is van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Getuige

Een werknemer die rechtstreeks kennis heeft genomen van een feit waarbij het slachtoffer onderhevig was aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag van een andere werknemer.

Artikel 64 Principeverklaring

Familiehulp waardeert een verscheidenheid aan werknemers en streeft naar werken in een sfeer van welzijn. Deze sfeer bereiken we als alle werknemers respectvol omgaan met elkaar en andere personen (zoals klanten). Wij verwachten dat ieder zich daarvoor inzet en ongewenst grensoverschrijdend gedrag achterwege laat. We roepen op om dit gedrag bij anderen niet aan te moedigen of te tolereren maar om het aan te pakken. Ook kleinere conflicten zijn zo snel mogelijk op te lossen.

Familiehulp engageert zich om:

- situaties die kunnen leiden tot stress aan te pakken;
- passende preventie maatregelen te nemen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade ten gevolge psychosociale risico's te voorkomen of te beperken voor zover hij impact heeft op het gevaar.

De directie en de verantwoordelijken voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het beleid van Familiehulp met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk uit. Zij hebben de taak om problemen van psychosociale aard verbonden aan het werk op te sporen en op te lossen.

Artikel 65 Adviezen en hulp

Wanneer een werknemer meent psychische schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, kan hij/zij een beroep doen op een procedure die intern is aan de onderneming:

- Iedere werknemer kan zich rechtstreeks richten tot zijn/haar leidinggevende of de hiërarchisch verantwoordelijke directeur van de leidinggevende voor hulp.
- In bepaalde omstandigheden kan het nodig zijn een beroep te doen op personen die neutraler en specifiek opgeleid zijn. Familiehulp werkt hiervoor samen met de externe preventieadviseurs psychosociale aspecten van IDEWE. Deze externe preventieadviseur psychosociale aspecten ziet erop toe dat het probleem snel en discreet behandeld en opgelost wordt. Hij/zij zal indien noodzakelijk een advies geven voor een passende psychologische ondersteuning door gespecialiseerde diensten.
- De werknemer kan ook met de arbeidsgeneesheer of een preventieadviseur van Familiehulp vertrouwelijk gaan spreken, die zullen informeren en doorverwijzen.

Deze interne procedures zijn gericht op psychosociale risico's op de werkvloer en de werking van Familiehulp. Ongewenst grensoverschrijdend gedrag door of andere problemen van psychosociale aard met derden (klanten of personen uit het klantsysteem, bezoekers of werknemers van andere bedrijven) zijn altijd te melden aan de verantwoordelijke of de verantwoordelijke directeur.

Meldingen van ongewenst grensoverschrijdend gedrag van werknemers ten aanzien van derden (klanten, bezoekers) worden in Familiehulp ook ernstig genomen.

Familiehulp heeft hiervoor een uitgeschreven procedure.

Artikel 66 Procedure

Artikel 66.1 Psychosociale risico's met uitzondering van extern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk

Wanneer het inschakelen van de verantwoordelijke of zijn/haar verantwoordelijke directeur zonder succes blijft of wanneer de werknemer een dergelijke stap niet wenst te ondernemen, kan hij/zij gebruik maken van onderstaande procedure die bestaat uit twee types van interventies: de informele psychosociale interventie en de formele psychosociale interventie.

De werknemer neemt hiervoor contact (telefonisch, per mail) op met de externe preventieadviseur psychosociale aspecten.

Binnen de tien kalenderdagen neemt de preventieadviseur psychosociale aspecten contact op met de werknemer en informeert hij hem/haar over de mogelijkheden tot interventie. De werknemer kiest na deze raadpleging het type interventie waarvan hij/zij gebruik wil maken.

Elke werknemer kan de externe preventieadviseur psychosociale aspecten tijdens arbeidstijd raadplegen.

Artikel 66.1.1 De informele psychosociale interventie – van toepassing voor alle interne psychosociale risico's (inclusief intern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk).

Deze procedure start binnen de 10 kalenderdagen na het eerste contact met de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Deze informele psychosociale interventie kan bestaan uit:

- het voeren van persoonlijke gesprekken,
- een interventie bij een andere werknemer van Familiehulp (de directeur, de verantwoordelijke, ...),
- een verzoening tussen de betrokken personen.

De preventieadviseur psychosociale aspecten ondertekent een document en vermeldt – naast de datum – het type informele psychosociale interventie dat de verzoeker verkiest. De verzoeker ondertekent het document en ontvangt een kopie.

De preventieadviseur psychosociale aspecten handelt enkel met het akkoord van de betrokken werknemer. Een verzoeningsproces vereist het akkoord van de beide partijen.

Indien de verzoeker niet wenst dat er op informele wijze gezocht wordt naar een oplossing, hij/zij aan deze interventie een einde wil stellen, de interventie niet leidt tot een oplossing of de feiten of psychosociale belasting hierna blijven bestaan, kan de verzoeker een verzoek tot formele interventie indienen bij de externe preventieadviseur psychosociale aspecten.

Artikel 66.1.2 *Formele psychosociale interventie*

De preventieadviseur psychosociale aspecten evenals de werknemer die het verzoek wil indienen, zorgen ervoor dat het persoonlijk onderhoud plaatsvindt binnen een termijn van tien kalenderdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn/haar wil uitdrukt om het verzoek in te dienen

Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt opgenomen in een door de verzoeker gedateerd en ondertekend document. Dit document bevat de beschrijving van de problematische arbeidssituatie en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen. Dit document wordt door de verzoeker bezorgd aan de preventieadviseur psychosociale aspecten. Hij/zij ondertekent een kopie van het verzoek en bezorgt deze aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs. Indien het verzoek door de verzoeker werd verzonden per aangetekende brief, wordt zij geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

De preventieadviseur psychosociale aspecten heeft de bevoegdheid om de indiening van een verzoek te weigeren wanneer dit geen betrekking heeft op de psychosociale risico's op het werk. De kennisgeving van deze weigering dient te gebeuren binnen de tien kalenderdagen na ontvangst van het verzoek.

Artikel 66.1.2.1 *Verzoek met collectief karakter betreft psychosociale risico's met uitzondering van intern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk*

Indien het verzoek betrekking heeft op risico's met een hoofdzakelijk collectief karakter is het aan de preventieadviseur psychosociale aspecten om de werkgever hiervan op de hoogte te brengen en hem te informeren dat hij binnen een periode van 3 maanden dient te reageren op dit verzoek.

De preventieadviseur psychosociale aspecten informeert de verzoeker dat het een verzoek met een collectief karakter betreft. De werkgever zal binnen 3 maanden een gemotiveerde beslissing meedelen met betrekking tot de gevolgen die hij aan zijn verzoek geeft.

De werkgever is er toe gehouden overleg te plegen met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Vervolgens neemt de werkgever een besluit over het gevolg wat hij zal geven aan het verzoek binnen de 3 maanden.

Indien de werkgever beslist om een specifieke risicoanalyse van de werkpost uit te voeren, heeft hij maximaal 6 maanden de tijd om

- een beslissing te nemen over de maatregelen die hij zal nemen en
- deze te communiceren met de externe preventieadviseur psychosociale aspecten (die de verzoeker hiervan op de hoogte brengt), de preventieadviseur van de interne dienst en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Wanneer de gezondheid van de verzoeker ernstig aangetast wordt, zal de preventieadviseur psychosociale aspecten, tijdens de behandeling van het verzoek door de werkgever, preventiemaatregelen met een bewarend karakter voorstellen.

Indien het probleem van psychosociale aard wordt opgelost door de maatregelen die de werkgever heeft getroffen, komt er een einde aan de behandeling van het verzoek door de externe preventieadviseur psychosociale aspecten.

Indien de werkgever geen gevolg geeft aan het verzoek, hij beslist dat er geen maatregelen worden getroffen of indien de verzoeker meent dat de preventiemaatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie dient de externe preventieadviseur psychosociale aspecten alsnog de behandeling van het verzoek op zich nemen, op voorwaarde dat hij niet betrokken is geweest bij de behandeling van het verzoek door de werkgever en onder voorbehoud van het akkoord van de werknemer.

Indien de termijn van 3 maanden of 6 maanden niet wordt gerespecteerd of de werkgever beslist om geen preventiemaatregelen te nemen of de verzoeker meent dat de preventiemaatregelen niet zijn aangepast aan zijn individuele situatie, zal de externe preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek behandelen na akkoord van de verzoeker.

Artikel 66.1.2.2 *Verzoek met individueel karakter betreft psychosociale risico's met uitzondering van intern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk*

Indien het verzoek betrekking heeft op risico's met hoofdzakelijk een individueel karakter brengt de externe preventieadviseur psychosociale aspecten de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte en deelt de identiteit van de verzoeker mee.

De externe preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt de situatie en hoort de personen die hij nuttig acht.

De externe preventieadviseur psychosociale aspecten rondt zijn werk af met een advies aan de werkgever. Dit moet gebeuren binnen een termijn van 3 maanden. Deze termijn kan hij verlengen tot 6 maanden mits hij daarvoor een schriftelijke verantwoording geeft aan de werkgever, de verzoeker en rechtstreeks betrokkenen.

De externe preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker en andere rechtstreeks betrokkenen schriftelijk op de hoogte van de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd, de preventiemaatregelen en verantwoording van de preventiemaatregelen.

De externe preventieadviseur psychosociale aspecten laat deze maatregelen met hun verantwoording ook schriftelijk weten aan het hoofd van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Binnen één maand na ontvangst deelt de werkgever de maatregelen die hij zal nemen schriftelijk mee aan, de verzoeker. Indien de werkomstandigheden van een werknemer worden gewijzigd, dient de werkgever de werknemer voorafgaandelijk te horen en hem/haar een kopie van het advies te bezorgen. De verzoeker kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

Uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst informeert de werkgever de externe preventieadviseur psychosociale aspecten, de verzoeker, de rechtstreeks betrokkenen en de interne preventieadviseur, schriftelijk over het gevolg dat hij geeft aan het advies van de externe preventieadviseur psychosociale aspecten. De werkgever zal deze maatregelen zo snel mogelijk uitvoeren.

Artikel 66.1.2.3 *Verzoek voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (intern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk).*

Tijdens het persoonlijke gesprek maakt de preventieadviseur psychosociale aspecten een gedateerd en ondertekend document op met volgende gegevens:

- de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;
- de identiteit van de aangeklaagde;

- het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt na het in ontvangst nemen van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend een bescherming geniet zoals voorzien in de wet. Deze bescherming is enkel geldig indien de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek aanvaardt.

De preventieadviseur psychosociale aspecten deelt zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten lasten worden gelegd.

De preventieadviseur psychosociale aspecten hoort de personen, getuigen of anderen, die hij nuttig oordeelt.

De werkgever wordt door de preventieadviseur psychosociale aspecten op de hoogte gebracht van de namen van de getuigen en dat deze de bescherming genieten zoals voorzien in de wet.

Artikel 66.2 Extern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk

Familiehulp neemt elk signaal van extern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk ten aanzien van een van zijn werknemers ernstig. De werknemer meldt elke vorm van extern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk aan zijn/haar verantwoordelijke. Een werknemer die te maken heeft met extern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk en zich hierdoor bedreigd voelt, heeft het recht om het werk onmiddellijk te verlaten mits het onmiddellijk verwittigen van de permanentie – onthaal – centrale dienst.

De werknemer heeft het recht om elk feit van extern ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk te laten registreren. Op zijn/haar uitdrukkelijke vraag kan zijn/haar naam vermeld worden in het register.

Artikel 67 Ontslagbescherming (enkel van toepassing bij ongewenst grensoverschrijdend gedrag)

De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de formele interventie, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsovereenkomst van de volgende werknemers niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen:

- de werknemer die op het vlak van de onderneming die hem tewerkstelt een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.
- de werknemer die een klacht wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend bij de inspectie Toezicht over het welzijn op het werk;
- de werknemer die een klacht wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;
- de werknemer die wegens feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van hoofdstuk V bis van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- de werknemer die optreedt als getuige doordat hij/zij, in het kader van het onderzoek een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij/zij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek tot formele psychosociale interventie, ter kennis brengt van de preventieadviseur psychosociale aspecten of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

De beschermingsperiode eindigt 12 maanden na het indienen van het verzoek tot formele psychosociale interventie of het afleggen van de getuigenverklaring of 3 maanden na de datum waarop het vonnis een definitief karakter krijgt.

Artikel 68 Misbruik van voormelde procedure

Elke werknemer die op een duidelijk misleidende wijze een verzoek tot formele psychosociale interventie of klacht indient of een getuigenis aflegt, wordt gesanctioneerd met een persoonlijke en schriftelijke verwittiging.

Artikel 69 Sancties

Onverminderd een ontslagmaatregel en sancties die kunnen resulteren uit een strafrechtelijke rechtsvordering ingesteld door het slachtoffer, wordt de persoon die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag gesanctioneerd met een persoonlijke en schriftelijke verwittiging.

Tegen de sanctie kan beroep worden aangetekend dat moet worden ingediend bij de hiërarchische verantwoordelijke directeur.

Artikel 70 Gezondheidstoezicht

De werknemers onderwerpen zich aan alle medische onderzoeken in het kader van het gezondheidstoezicht die door de wetgeving verplicht worden gesteld. Deze onderzoeken worden uitgevoerd door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die door de werkgever wordt aangeduid.

Artikel 71

Alle werknemers kunnen zich, na afspraak, aanbieden voor een spontaan onderzoek bij de bedrijfsarts.

Bepaalde werknemers die blootgesteld worden aan welbepaalde beroepsrisico's moeten echter, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, periodiek een gezondheidstoezicht ondergaan. Deze werknemers zijn ook onderworpen aan het gezondheidstoezicht voorafgaand aan indiensttreding en in het kader van werkhervatting na een ongeschiktheid van minstens 4 weken.

Artikel 72 Kosten gezondheidstoezicht

De kosten voor een gezondheidstoezicht bij een bedrijfsarts van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk door de werkgever aangeduid, zijn ten laste van de werkgever.

Artikel 73 Dagen en plaats gezondheidstoezicht

De dagen en de plaats waar de onderzoeken doorgaan, worden tijdig meegedeeld.

Artikel 74

In het kader van de arbeidsgeneeskunde en ingevolge blootstelling aan infectieziekten en het contact met voedingsmiddelen kunnen bijzondere hygiënemaatregelen en veiligheidsvoorschriften van toepassing zijn. Deze maatregelen, die genomen worden in overleg met de bedrijfsarts, worden telkens als het nodig is aan de basiswerker bekend gemaakt.

De basiswerker kan enkel de dienstverlening weigeren bij reëel besmettingsgevaar voorafgaandelijk vastgesteld door de bedrijfsarts.

Na goedkeuring van de dienst kan, in uitzonderlijke gevallen, het werk niet worden aangevat.

XI. BIJZONDERE VERPLICHTINGEN

Artikel 75

Het systeem van dienstencheques is een tewerkstellingsmaatregel van de federale overheid. De wet stelt voorwaarden aan de erkenning van Familiehulp als dienstenchequeonderneming. Deze voorwaarden brengen ook bijzondere verplichtingen voor de basiswerker mee:

§1. Dienstencheques mogen enkel aangewend worden voor diensten die inspelen op individuele, persoonlijke of familiale behoeften in het kader van het dagelijks leven. In de functieomschrijving (deel 3 – personeelsgids) wordt een opsomming gegeven van de activiteiten die met dienstencheques mogen betaald worden. De basiswerker mag geen andere activiteiten uitoefenen dan deze die als toegelaten activiteiten worden aangeduid.

§2. De relatie tussen basiswerker en klant moet strikt professioneel zijn. Dit brengt voor de basiswerker onder meer volgende verplichtingen mee:

- De basiswerker mag geen bloed- of aanverwant tot in de tweede graad zijn van de klanten waarvoor hij/zij prestaties levert. De basiswerker mag ook geen lid zijn van het gezin van de klant, noch dezelfde verblijfplaats hebben als de klant.
- Wanneer een persoonlijke relatie tussen de basiswerker en de klant ontstaat of bestaat, dan moet dit onmiddellijk gemeld worden aan de dienst.
- De basiswerker onthoudt zich van handelingen die de zuiver professionele relatie tussen basiswerker en klant in het gedrang kan brengen.

Artikel 76

De instructies m.b.t. het ontvangen en het omgaan met de dienstencheques wordt nauwgezet gevolgd.

Artikel 77 Sleutelbeheer

De basiswerker bewaart zorgvuldig de van de klant ontvangen sleutels. Deze sleutels worden door de basiswerker alleen gebruikt binnen de contractueel afgesproken uren. Bij uitdiensttreding overhandigt de basiswerker de sleutels onmiddellijk terug op eenvoudig verzoek.

Artikel 78

Zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na het beëindigen ervan, is de werknemer strikt gebonden aan het beroepsgeheim.

XII. BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN

Artikel 79

Bij beschuldiging van diefstal staat Familiehulp achter haar personeel, tot bewijs van schuld.

Familiehulp stelt zich als dienst burgerlijke partij.

De basiswerker zal zijn/haar verdediging mee opnemen. Wanneer de beschuldiging onterecht blijkt te zijn, zal de werkgever zijn vertrouwen in de basiswerker bevestigen ten aanzien van derden.

Artikel 80

De werkgever is niet verantwoordelijk voor verlies bij de klant van voorwerpen toebehorend aan de basiswerker. De basiswerker zorgt zelf voor de veilige opberging van zijn/haar persoonlijke bezittingen.

Bij ernstige vermoedens van diefstal ten nadele van de basiswerker kan hij/zij vragen dat de werkgever optreedt t.a.v. de klant.

XIII. RECHTEN EN Plichten VAN HET PERSONEEL

Artikel 81

Het hiërarchisch verantwoordelijke directielid – en het personeel dat in zijn/haar plaats met de leiding en het toezicht is belast (bijvoorbeeld: coach) zijn verantwoordelijk voor de goede gang van zaken bij het werk en voor de inachtneming van de geldende arbeidsvoorwaarden.

In het bijzonder zijn zij belast met:

- toezicht op de aanwezigheid
- de werkverdeling
- het toezicht op het geleverde werk
- het behoud van de orde en discipline in de dienst, en de inachtneming van de reglementen en de wetgeving
- het doen naleven van alle maatregelen die in de dienst zijn getroffen of die zich opdringen voor de veiligheid en hygiëne van het personeel en de gebruikers

Zij hebben het recht vast te stellen dat een basiswerker die zich op het werk aanbiedt, klaarblijkelijk niet geschikt is om te werken en hem/haar te verbieden het werk te beginnen.

Wanneer iemand van het toezichthoudend personeel afwezig is, wordt hij vervangen. De plaatsvervanger verkrijgt daardoor dezelfde rechten en plichten.

Artikel 82

De werknemers hebben recht op opleiding overeenkomstig de bepalingen van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2021 inzake de vorming, registratiedatum: 23/09/2021, registratienummer: 167264/CO/318.02.

Artikel 83

De procedure in het kader van de klokkenluidersregeling maakt integraal deel uit van dit arbeidsreglement en is als bijlage bij onderhavig arbeidsreglement toegevoegd.

XIV. DIVERSE INLICHTINGEN

Artikel 84

De namen van de leden van de Ondernemingsraad, van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en van de syndicale delegatie bevinden worden in bijlage 6 van dit reglement vermeld.

Artikel 85

De collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die in de onderneming werden gesloten en die van toepassing zijn op de arbeidsvoorwaarden van de basiswerkers worden in bijlage 7 vermeld.

Artikel 86

Diverse inlichtingen met betrekking tot de vzw Familiehulp en de inspectiediensten, zijn terug te vinden in bijlage 9.

XV. BEKENDMAKING, INWERKINGTREDING EN ONDERTEKENING

Dit reglement werd opgesteld en regelmatig aan het advies van de werknemers onderworpen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 8 april 1965.

Een kopie van dit reglement werd toegezonden aan het Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Dit arbeidsreglement werd goedgekeurd door de ondernemingsraad dienstencheques van 13 oktober 2023. Dit arbeidsreglement werd gewijzigd conform artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Datum inwerkingtreding: 28 oktober 2023

Dagtekening en handtekening

Werkgever

2 leden vertegenwoordigers van de werknemers van de OR

XVI. BIJLAGEN

BIJLAGE 1. Afwijkende regeling: recht op bijkomende afwezigheidsdagen voor specifieke categorieën dienstenchequebasiswerkers

BIJLAGE 2. Overzicht werkroosters

BIJLAGE 3. CAO nr.25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

BIJLAGE 4. Contactgegevens van de preventieadviseurs psychosociale aspecten bij IDEWE

BIJLAGE 5. Beleidsverklaring preventief alcohol- en drugsbeleid

BIJLAGE 6. Overzicht van de namen van de leden van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale delegatie

6.1. Belangrijke actoren in de ondernemingsraad dienstencheques

6.2. Belangrijke actoren in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (C.P.B.W.)

6.3. Namen leden van de syndicale delegatie

BIJLAGE 7. Collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing in Familiehulp dienstencheques

7.1. Sectorale CAO's

7.2. OndernemingsCAO's

BIJLAGE 8. Diverse inlichtingen

BIJLAGE 9. Klokkenluidersprocedure

BIJLAGE 1. AFWIJKENDE REGELING: RECHT OP BIJKOMENDE AFWEZIGHEIDSDAGEN VOOR SPECIFIEKE CATEGORIEËN DIENSTENCHEQUEBASISWERKERS

a) TOEPASSINGSGEBIED

Deze afwijkende regeling is van toepassing op de dienstenchequebasiswerkers die:

- 1) zonder onderbreking in dienst zijn sinds ten laatste 30 juni 2003 en vanuit de gezinszorg/ logistieke hulp overgestapt zijn naar een tewerkstelling in het kader van de dienstencheques. Medewerkers die wel in dienst waren maar niet in de gezinszorg of logistiek hebben gewerkt, behoren NIET tot deze groep.
- 2) In dienst waren vóór 1 maart 2006 of die een geschreven aanwervingsengagement . Tot deze groep behoren ook de werknemers in dienst vóór 1 maart 2006 met een contract bepaalde duur of een vervangingscontract dat eindigt tijdens de looptijd van de CAO en waarbij er een aaneengesloten tewerkstelling is in een nieuw contract.

b) AFWIJKENDE REGELING

De hierboven vermelde basiswerkers hebben recht op anciënniteitsverlof volgens de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het voor de dienst bevoegde paritair comité of op ondernemingsniveau.

De basiswerker heeft recht op leeftijdsgebonden vakantiedagen volgens de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het voor de dienst bevoegd paritair comité of op ondernemingsniveau.

BIJLAGE 2. OVERZICHT UURROOSTERS

Het overzicht van de geldende uurroosters kan geraadpleegd worden in de kantoren van elke zorgregio van Familiehulp, in elke dienstenchequeregio, op de centrale dienst en op de hoofdzetel.

BIJLAGE 3. CAO NR. 25TER

15 OKTOBER 1975. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR 25 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

HOOFDSTUK I. Voorwerp en toepassingsgebied.

Artikel 1. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft ten doel het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, dat is vastgelegd in artikel 141, §1 en §2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, te verwezenlijken.

De gelijkheid van beloning houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid op basis van geslacht wordt afgeschaft.

Art. N*1. Commentaar.

De gelijkheid van beloning moet worden verwezenlijkt op het niveau waar de lonen worden gevormd.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers bedoeld in artikel 2 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

HOOFDSTUK II. Tenuitvoerlegging.

Art. 3. De gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering.

De systemen van functiewaardering moeten de gelijke behandeling verzekeren in de keuze van de criteria, in de weging van die criteria en in het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

Art. 4. Onder loon wordt verstaan :

- 1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;
- 2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;
- 3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.
- 4° de vergoedingen die krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en ter aanvulling van het wettelijk vakantiegeld door de werkgever als vakantiegeld worden betaald;
- 5° de vergoedingen die voortvloeien uit de aanvullende niet-wettelijke socialezekerheidsregelingen.

Art. N*4. Commentaar.

1. Het begrip loon moet in de ruime zin worden geïnterpreteerd, conform de geest van de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (cf. Verslag van de Hr. L.E. TROCLET aan de Commissie Tewerkstelling, Arbeid en

Sociale Voorzorg, Parl. Stuk, Senaat, nr. 115, zitting 1964-1965, 9-2-1965, blz. 9 en 18) en de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

2. Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, over de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie.

In afwijking van wat voorafgaat, zijn alleen verschillen gegrond op de respectieve levensverwachting van mannen en vrouwen toegelaten. Pensioentoezeggingen maken evenwel geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de persoonlijke bijdragen. Bovendien maken de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen geen onderscheid tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

Verschillen die gegrond zijn op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen zijn toegelaten in hoofde van zowel de inrichter van de aanvullende regeling voor sociale zekerheid als de pensioen- of verzekeringsinstelling die deze regeling uitvoert.

Wat de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990 betreft, mag de in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde pensioentoezegging geen enkel ander direct onderscheid op grond van geslacht inhouden dan die welke gegrond zijn op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen.

Het directe onderscheid op grond van geslacht in de in de voornoemde wet van 28 april 2003 bedoelde pensioentoezegging, met betrekking tot dienstjaren gepresteerd tot en met 17 mei 1990, levert geen ongeoorloofd onderscheid op in strijd met artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Dat artikel 45 bepaalt namelijk dat iedere werkgever die aan zijn personeel vrijwillig bijkomstige socialezekerheidsvoordelen toekent, generlei onderscheid mag maken tussen de tot eenzelfde categorie behorende werknemers van zijn onderneming.

Artikel 12 van de voornoemde wet van 10 mei 2007 heeft gezorgd voor de omzetting van artikel 6, h) van richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, zoals het werd vervangen door richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996. Dat artikel 6, h) luidt als volgt: "Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, met name door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinssituatie, uitgaan om: (...) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voor zover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen.

In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voor zover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling.

Art. 5. Elke werknemer die zich benadeeld acht of de representatieve werknemersorganisatie waarbij de werknemer is aangesloten kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

Art. N*5. Commentaar.

Conform artikel 4 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de representatieve werknemersorganisaties in rechte optreden ter verdediging van de rechten welke hun leden putten uit de door hen gesloten overeenkomsten; deze bevoegdheid doet echter geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden.

Art. 6. Een gespecialiseerde paritair samengestelde commissie zal op initiatief van de organisaties, die onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, worden opgericht. Zij zal tot taak hebben het bevoegde rechtscollege van advies te dienen, indien het erom verzoekt, omtrent geschillen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

(Bovendien zal zij de sociale partners informeren en sensibiliseren met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingsystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand verlenen.) <CAO 2001-12-19/58, art. 1, 002; Inwerkingtreding : 22-03-2002>

Art. N*6. Commentaar.

Wegens de zeer technische aard van tal van geschillen die aan de bevoegde rechtscolleges kunnen worden voorgelegd omtrent de toepassing van het beginsel van gelijke beloning, hebben de ondertekenende organisaties zich uitgesproken voor de oprichting van een commissie, bestaande uit personen die gespecialiseerd zijn op het gebied van de functiewaardering en de vaststelling van het loon. Zij zal bestaan uit drie leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en uit drie leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen; er zullen evenveel plaatsvervangende leden worden aangeduid. De leden van de Commissie kunnen zich naargelang van het geval door deskundigen laten bijstaan.

De Commissie Vrouwenarbeid zal ingelicht worden over de werkzaamheden van die Commissie.

(Om een dynamiek te ontwikkelen met het oog op het bewerkstelligen van sekseneutrale functiewaarderingsystemen, zal de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie alle nuttige informatie verzamelen met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingsystemen en de sociale partners hiervan op de hoogte brengen en bewustmaken. Bovendien kunnen de paritaire comités, indien zij dit wensen, dienaangaande de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie om advies en bijstand verzoeken.) <CAO 2001-12-19/58, art. N, 002; Inwerkingtreding : 22-03-2002>

Art. 7. § 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt, die hetzij op ondernemingsniveau, overeenkomstig de op afspraak berustende procedures die in de onderneming van kracht zijn, hetzij bij de sociale inspectie een met redenen omklede klacht heeft ingediend of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot herziening van het loon op basis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, mag de arbeidsbetrekking niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, indien de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de twaalf maanden volgend op het indienen van een klacht zoals bedoeld in het vorig lid. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, zoals bedoeld in het vorige lid en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis. § 2. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, lid 1 van dit artikel, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten hem opnieuw in de onderneming op te nemen of hem te herplaatsen in de

arbeidspost onder de voorwaarden vastgesteld in de arbeidsovereenkomst. Het verzoek moet worden gedaan binnen de dertig dagen die volgen op de datum van de betekening van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet binnen de dertig dagen volgend op de betekening zich over de aanvraag uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt of hem opnieuw aan zijn vroegere arbeidspost tewerkstelt, moet het door de werknemer wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 3. Wanneer de werknemer ingevolge het in § 2, lid 1 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of niet wordt herplaatst in zijn arbeidspost en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de beschikkingen van § 1, lid 1, zal de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naargelang van de keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval zal de werknemer de omvang van de geleden schade moeten bewijzen.

§ 4. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 2, lid 1 bedoelde verzoek om opnieuw te worden opgenomen of in de arbeidspost te worden herplaatst, moet indienen :

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de beschikkingen van § 1, lid 1, wat in hoofde van de werknemer een dringende reden is om de arbeidsovereenkomst te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de beschikkingen van § 1, lid 1.

Art. N*7. Commentaar.

Dit artikel voorziet in een bescherming tegen ontslag, in die zin dat de werkgever geen einde mag maken aan de arbeidsbetrekking om redenen die verband houden met het instellen van een rechtsvordering of het indienen van een klacht. De procedure voor het indienen van de klacht moet soepel worden toegepast. Deze klacht kan worden ingediend volgens een op afspraak berustende procedure op ondernemingsniveau of bij de sociale inspectie, doch de schriftelijke klacht, ingediend door een werknemer die is aangesloten bij een niet in de onderneming vertegenwoordigde vakorganisatie kan eveneens als geldig worden beschouwd.

Deze bescherming geldt eveneens wanneer, ingevolge het indienen van een klacht of het instellen van een vordering de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd b.v. het doorvoeren van onverantwoorde mutaties, d.w.z. mutaties die niet noodzakelijk zijn wegens de normale organisatie van het werk in de onderneming. Anderdeels dient de aandacht te worden gevestigd op het feit dat, volgens de rechtspraak, de eenzijdige wijziging van een essentiële voorwaarde van de arbeidsovereenkomst de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor gevolg kan hebben.

In geval van ontslag of van eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, wegens hogergenoemde niet verantwoorde redenen, verzoekt de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten om de wederopneming in de onderneming of in zijn arbeidspost. Indien dit wordt geweigerd, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen wanneer het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden als strijdig met de bepalingen van § 1, lid 1 van dit artikel werden beoordeeld. Deze vergoeding is, naargelang van de keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat

overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij een bedrag dat overeenstemt met de werkelijk geleden schade, op voorwaarde dat de werknemer de omvang ervan kan bewijzen.

HOOFDSTUK III. Bekendmaking.

Art. 8. De tekst van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt in bijlage bij het arbeidsreglement van de onderneming gevoegd.

HOOFDSTUK IV. Slotbepalingen.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd; (zij treedt in werking op de datum van de ondertekening ervan). Zij kan op verzoek van de meeste gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

HOOFDSTUK V. Verplichtende bepalingen.

Art. 10. De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de nodige maatregelen te treffen opdat de sociale rechters en raadsheren, die in de arbeidsrechtbanken en -hoven als werknemers of als werkgevers zetelen, zouden worden ingelicht over het bestaan van de bij artikel 6 van onderhavige overeenkomst voorziene gespecialiseerde commissie. Tevens verbinden zij zich ertoe aan hun organisaties, die in rechte zouden optreden ter verdediging van de uit onderhavige overeenkomst voortvloeiende rechten, aan te bevelen dat zij het bevoegde rechtscollege zouden vragen genoemde commissie te raadplegen.

(De ondertekenende partijen gaan bovendien de verbintenis aan om de nodige maatregelen te treffen opdat de paritaire comités zouden worden ingelicht over de in artikel 6, derde lid van onderhavige overeenkomst voorziene rol van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake seksneutrale functiewaarderingssystemen.) <CAO 2001-12-19/58, art. 2, 002; Inwerkingtreding : 22-032002>

Art. N*10. <Ingevoegd bij CAO 2001-12-19/58, art. N; Inwerkingtreding : 22-03-2002> Commentaar. Ter uitvoering van artikel 10, tweede lid hebben de ondertekenende partijen de mededeling nr. 8 van 19 december 2001 aan de paritaire comités overgemaakt betreffende de rol van de bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers opgerichte gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake neutrale functiewaarderingssystemen.

Art. 11. De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de resultaten van de toepassing van onderhavige overeenkomst te onderzoeken, ten laatste 12 maanden na de inwerkingtreding ervan.

BIJLAGE 4. CONTACTGEGEVENS VAN DE PREVENTIEADVISEURS PSYCHOSOCIALE ASPECTEN BIJ IDEWE

West-Vlaanderen	IDEWE	psychosociale.brugge@idewe.be psychosociale.ieper@idewe.be psychosociale.kortrijk@idewe.be psychosociale.oostende@idewe.be psychosociale.roeselare@idewe.be tel: 051 27 29 29
Oost-Vlaanderen	IDEWE	psychosociale.gent@idewe.be tel: 09 264 12 30
Antwerpen	IDEWE	psychosociale.antwerpen@idewe.be tel: 03 218 83 83
Herentals – Turnhout	IDEWE	psychosociale.herentals@idewe.be psychosociale.turnhout@idewe.be tel: 014 40 02 20
Mechelen	IDEWE	psychosociale.mechelen@idewe.be tel: 015 28 00 50
Vlaams-Brabant	IDEWE	psychosociale.leuven@idewe.be tel: 016 39 04 38
Brussel	IDEWE	psychosociale.brussel@idewe.be tel: 02 237 33 24
Limburg	IDEWE	psychosociale.genk@idewe.be psychosociale.hasselt@idewe.be psychosociale.peer@idewe.be tel: 011 24 94 70

BIJLAGE 5. BELEIDSVERKLARING PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

Het preventief alcohol- en drugsbeleid maakt deel uit van het personeelsbeleid van Familiehulp, waarbij medewerkers worden ondersteund en opgevolgd bij het uitoefenen van hun functie. In het preventief alcohol- en drugsbeleid staan arbeidsprestaties en werkrelaties immers centraal. Het uitgangspunt bij dit alcohol- en drugsbeleid is het voorkomen van het disfunctioneren van medewerkers ten gevolge van alcohol- en drugsgebruik.

Bovendien maakt het preventief alcohol- en drugsbeleid ook deel uit van het geïntegreerde preventiebeleid van Familiehulp. Het gebruik van alcohol en drugs kort voor of tijdens het werk is één van de factoren die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving maar ook de kwaliteit van het werk, de productiviteit en het imago van de organisatie kan schaden.

Familiehulp verwacht van al zijn medewerkers en eventuele andere op de werkplek aanwezige personen dat zij op een verantwoorde wijze omgaan met het gebruik van alcohol. Zo wordt voorkomen dat gebruik zou leiden tot problematische situaties voor zichzelf, voor hun collega's, voor hun cliënten/klanten, voor de zorg- of dienstverleners die bij hen aan het werk zijn en voor andere betrokken personen.

Familiehulp verwacht van zijn leidinggevend personeel in deze een voorbeeldrol en een passend optreden ten aanzien van hun medewerkers in probleemsituaties.

We rekenen erop dat de bestaande afspraken rond het ondersteunen en opvolgen van het functioneren van medewerkers aan de directeur en de leidinggevende voldoende mogelijkheden bieden om gepast op te treden voor zover dit nodig zou zijn.

Familiehulp wil probleemgebruikers ondersteuning bieden en doorverwijzen in overleg met de Interne en Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Familiehulp wil alle medewerkers bewustmaken, deze problematiek in kaart brengen en bespreekbaar maken in de organisatie.

BIJLAGE 6. OVERZICHT NAMEN LEDEN ONDERNEMINGSRAAD, COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK EN DE SYNDICALE DELEGATIE

6.1. Belangrijke actoren in de ondernemingsraad dienstencheques

WERKNEMERSAFVAARDIGING ONDERNEMINGSRAAD DIENSTENCHEQUES				
regio	E/P	afgevaardigde	telefoon / GSM	Familiehulp-e-mailadres
arbeiders				
1	E	Livette Lauwers		
1	E	Steffie Desmedt		
1	E			
1	P	Martine Lermytte		
1	P			
1	P			
2	E	Sabine De Zutter		
2	E	Veronique De Wulf		
2	E	Nayantara Josiassen		
2	E	Rita D'Hondt		
2	P			
2	P			
2	P			
3	E	Martine Dupont	0472 71 33 22	
3	E	An Van De Vondel		
3	E	Lise Doms		
3	P			
3	P			
3	P			
4	E	Petra Giraerts	0485 08 09 25	
4	E	Daniëlle Camps	0475 37 32 39	
4	E	Elly Smets	0468 12 03 17	
4	P	Dilara Daniëls		
4	P	Wendy Hoekx	0471 64 16 15	
4	P	Katie Kellens		
4	P	Els Jans		
bedienden				
4	E	Ann Vanspauwen	0471 85 01 99	
CD	E	Anja Tielemans	0478 16 78 52	
1	P	Hilde Steyaert	0497 46 61 89	
CD	P	Cindy De Clercq		
WERKGEVERSAFVAARDIGING ONDERNEMINGSRAAD DIENSTENCHEQUES				
	E/P	afgevaardigde	telefoon	functie
HZ	E	Ann Demeulemeester	02 227 40 10	afgevaardigd bestuurder
HZ	E	Kristel Vandenbossche	02 227 40 10	directeur medewerkersbeleid
3	E	Heidi Boon	02 227 40 10	directeur dienstencheques
3	P	Bart Roegiers		operationeel directeur
3	P	Bart Vandamme	02 227 40 10	manager medewerkersbeleid
2	P	Vinciane De Vriese		directeur dienstencheques

6.2. Belangrijke actoren in het comité voor preventie en bescherming op het werk

WERKNEMERSAFVAARDIGING CPBW			
regio		effectieve leden	plaatsvervangende leden
arbeiders zorg			
Brugge	Sandrina Neirinck	Anje Depestel	
Ieper	Annick Van Huffel	Katrien Bartier	
Kortrijk	Hilde Callewaert	Veerle De Pestel	
Oostende	Nadia Dubois	Sandra Blomme	
Roeselare	Els Leysen	Martine Feys	
Aalst	Venessa De Neef	Kathleen Callebaut	
Gent	Michiel Tratsaert	Tania De pauw	
Oudenaarde	Veerle De Temmerman	Ann Van der Plaetsen	
Sint-Niklaas	Nancy Heiremans	Maggy De Maeyer	
Gent	Inge Girmes		
Antwerpen	Nancy Struyf	Greet De Bleser	
Herentals	Carine Van Thielen	Greet Dams	
Mechelen	Erna Frederickx	Brigitte Schippers	
Turnhout	Chantal Vissers	Leen Verbeek	
Herentals	Hilde Willems	Nawal Otmani (DCQ ANT)	
Brussel	Sarah De Rocker	Elke Vaeyens	
Genk	Marina Peeters	Anne-Marie De Troch	
Hasselt	Ingrid Valkeneers		
Leuven	Hilde Sempels	Debbie Forsyth	
Peer	Nicole Beerten	Eva Ooms	
arbeiders dienstencheques			
DCQ WV	Melanie Perez	Martine Lermytte	
DCQ OVL	Nayantara Josiassen	Veronique De Wulf	
DCQ ANT	Martine Dupont		
DCQ VLIM	Wendy Hoeckx	Els Jans	
bedienden zorg			
WV	Sam Beeckman	Philip Raschaert	
OVL	Laila Roegies	Joke Vermeiren	
ANT	Gilles Van De Sande	Vanessa Gevers	
VLIM	Kirsten Somers	Carla Rubens	
bedienden dienstencheques			
	Cindy De Clercq	Hilde Steyaert	
bedienden kinderopvang			
WERKGEVERSAFVAARDIGING CPBW			
effectieve leden		plaatsvervangende leden	
Ann Demeulemeester	afgevaardigd bestuurder voorzitter	Harlinde Exelmans	adjunct-algemeen directeur vervangend voorzitter
Kristel Vandebossche	directeur medewerkersbeleid	Bart Vandamme	manager medewerkersbeleid
Bart Roegiers	operationeel directeur		operationeel directeur
An Uytendhouwen	regiodirecteur	Vinciane De Vriese	manager dienstencheques

Bart Vandamme	manager medewerkersbeleid	Tom Vandewalle	manager medewerkersbeleid
BEDRIJFSARTS			
dokter Katrien De Grez			
PREVENTIEADVISEURS			
Katrien Vande Castele	W-VL	Barbara Jacobs	ANT
Katrien Robberecht	O-VL	Karen Hillaert	LIM/VB/BXL
Tania Meulemeester	Hoofd IDPB		

6.3. Namen leden van de syndicale delegatie dienstencheques

ARBEIDERS DIENSTENCHEQUES		
regio	effectieve leden	plaatsvervangende leden
1	Steffie Desmedt	
1	Melanie Parze	
1	Martine Lermytte	
1	Livette Lauwers	
1	Saskia Ysebrandt	
1		
2	Sabine De Zutter	
2	Veronique De Wulf	
2	Nayantara Josiassen	
2		
2		
2		
3	Martine Dupont	
3	An Van de Vondel	
3	Peggy Van Den Broeck	
3	Lise Doms	
3		
3		
4	Danielle Camps	
4	Dilara Daniels	
4	Petra Giraerts	
4	Wendy Hoekx	
4	Katie Kellens	
4	Elly Smets	
4	Els Jans	
4	Christa Achten	
BEDIENDEN DIENSTENCHEQUES		
2	Hilde Steyaert	
4	Ann Vanspauwen	
CD	Cindy Declercq	
CD	Anja Tielemans	

BIJLAGE 7. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN TOEPASSING IN FAMILIEHULP

7.1. Sectorale cao's

- Koninklijk Besluit van 8 november 1998 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de diensten die ressorteren onder het Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp, gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap
- CAO van 1 februari 1991 betreffende de minimumprestaties ten behoeve van de thuiszorg
- CAO van 16 december 2003 ter vervanging van CAO 18 januari 2002 betreffende de loonvoorwaarden in uitvoering van het VIA van 29 maart 2000
- CAO van 6 december 2012 ter vervanging van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2012 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie
- CAO van 5 juni 2014 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers tewerkgesteld in het kader van de dienstencheques
- CAO van 16 december 2003 betreffende de invoering van de loonbarema's B2A en B1A zoals gewijzigd door de CAO van 22 maart 2006
- CAO van 16 december 2013 inzake de verhoging van het loonbarema voor het begeleidend personeel/omkaderingspersoneel in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord 2011-2015 voor de social-/non-profitsectoren
- CAO van 5 juni 2014 betreffende de koppeling aan de afgevlakte gezondheidsindex
- CAO van 6 december 2012 betreffende de werkgeverstegemoetkoming in de vervoerskosten
- CAO van 22 januari 2013 betreffende de continue dienstverlening
- CAO van 4 juli 2013 betreffende de omkadering bij nachtarbeid
- CAO van 6 december 2012 betreffende een eindejaarstoelage ter uitvoering van het Vierde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social- non-profitsectoren 2011-2015
- CAO van 18 juni 1998 tot toekenning van anciënniteitsverlof
- CAO van 29 maart 2001 betreffende de toekenning van vijf aanvullende verlofdagen vanaf 35 jaar t.e.m. 44 jaar in uitvoering van het VIA van 29 maart 2000
- CAO 6 december 2001 tot wijziging van de CAO van 29 maart 2001 betreffende de toekenning van vijf aanvullende verlofdagen vanaf 35 jaar t.e.m. 44 jaar in uitvoering van het VIA van 29 maart 2000
- CAO van 22 maart 2006 betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon vanaf de leeftijd van 45 jaar in het kader van de eindloopbaan
- CAO van 29 maart 2001 inzake het recht op een vrijwillige halftijdse uitstapregeling (landingsbaan) vanaf de leeftijd van 50 jaar ingevolge het BVR d.d. 8 december 2000
- CAO van 19 november 2012 betreffende het recht op landingsbaan voor werknemers met een zwaar beroep, lange loopbaan of in een onderneming erkend als in herstructurering of in moeilijkheden
- CAO van 19 december 2002 tot vervanging van de CAO van 6 december 2001 ter uitvoering van CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking
- CAO van 29 maart 2001 inzake de combinatie van gezin en arbeid door de invoering van het zorgkrediet en loopbaankrediet ingevolge het BVR d.d. 8 december 2000
- CAO van 19 december 2002 betreffende de toekenning van syndicaal verlof
- CAO van 6 december 2007 betreffende de toekenning van syndicaal verlof aan deeltijdse werknemers
- CAO van 13 december 1977 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen
- CAO van 2 december 2010 betreffende de toekenning van een sociaal voordeel
- CAO van 10 april 2003 betreffende de betaling van de carensdag
- CAO van 4 juli 2013 betreffende het reinigen en onderhoud van werkkledij

- CAO van 29 maart 2001 inzake de vorming op het niveau van de voorzieningen
- CAO van 27 augustus 2014 betreffende de vorming
- CAO van 4 september 2014 tot wijziging van de CAO van 15 november 2001 betreffende de beroepsopleiding van risicogroepen
- CAO van 15 juni 2004 inzake de vorming met middelen opleidingscheques voor de werkgever
- CAO van 29 maart 2001 inzake managementondersteuning
- CAO van 18 juni 1998 betreffende het engagement tot aanwerving maatschappelijk werk
- CAO van 18 juni 1998 betreffende het engagement tot besteding van de middelen ter beschikking gesteld door de Vlaamse Gemeenschap
- CAO van 5 februari 2015 betreffende het conventioneel sectoraal stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag
- CAO van 6 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 318.02
- Cao van 4 december 2014 tot vervanging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 318.02 als bijlage bij CAO van 6 maart 2014 tot wijziging van het pensioenreglement van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 318.02
- CAO van 4 december 2014 tot vaststelling van het percentage van de bijdrage voor het jaar 2015 voor het fonds voor bestaanszekerheid
- CAO van 31 maart 2008 houdende oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd: "Sociaal fonds 318.02 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en tot vaststelling van zijn statuten
- CAO van 18 juni 2008 tot wijziging van de CAO van 31 maart 2008 tot oprichting van een fond voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 318.02 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en vaststelling van zijn statuten
- CAO van 23 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel
- CAO van 23 februari 2011 tot wijziging van de statuten en de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 318.02 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler"
- CAO van 27 augustus 2014 inzake de sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2013
- CAO van 19 december 2002 houdende oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Vormingsfonds gezinszorg Vlaamse Gemeenschap" en tot vaststelling van zijn statuten
- CAO van 16 december 2003 ter vervanging van de cao van 29 april 1999 houdende oprichting van een sociaal fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Fonds Sociale Maribel" en vaststelling van zijn statuten (gewijzigd via CAO 20 september 2006 en CAO 30 november 2006)
- CAO van 30 november 2006 ter vervanging van de cao van 16 december 2003 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de diensten gezins- en bejaardenhulp gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap
- CAO van 4 december 2014 houdende een model voor rapportering inzake innovatie
- CAO van 4 juni 2015 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 113 van de nationale arbeidsraad
- CAO van 4 juni 2015 betreffende het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of 1/5 loopbaanvermindering voor werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep, in een regime met nachtprestaties of met een lange loopbaan (35 jaar)
- CAO van 4 juni 2015 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 58 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 111 en 112 van de nationale arbeidsraad
- CAO van 4 juni 2015 inzake de sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2014

- CAO van 4 juni 2015 tot overplaatsing van de zetel van het "sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler"
- CAO van 4 juni 2015 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 2011 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel
- CAO van 4 juni 2015 wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2006 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2003 houdende vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 1999 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid, genaamd "Fonds Sociale Maribel" en vaststelling van zijn statuten.
- CAO van 4 juni 2015 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 09 oktober 2008 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2002 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid, genaamd 'Vormingsfonds gezinszorg Vlaamse Gemeenschap' en tot vaststelling van zijn statuten.
- CAO 3 september 2015 betreffende de beroepsopleiding van risicogroepen
- CAO 3 maart 2016 betreffende financiering 2de Pensioenpijler 2016
- CAO 22 juni 2016 betreffende de vorming
- CAO 22 juni 2016 betreffende de beroepsopleiding van risicogroepen
- CAO 22 juni 2016 betreffende wijziging pensioenreglement
- CAO 22 juni 2016 betreffende de pensioentoezegging 2015
- CAO 29 maart 2017 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 58/59 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 124 en 125 van de Nationale Arbeidsraad
- CAO 29 maart 2017 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 58/59 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 120 en 121 van de Nationale Arbeidsraad
- CAO 29 maart 2017 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 58/59 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad
- CAO 29 maart 2017 betreffende het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of 1/5 loopbaanvermindering voor werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep, in een regime met nachtprestaties of met een lange loopbaan (35 jaar)
- CAO 29 maart 2017 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2017 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2017
- CAO 3 mei 2017 betreffende tijdskrediet en landingsbaan
- CAO 3 mei 2017 inzake sectorale pensioentoezegging van het jaar 2016
- CAO 21 september 2017 betreffende de beroepsopleiding van risicogroepen
- CAO 23 oktober 2017 betreffende de werkgeverstegemoetkoming in de vervoerskosten aan de werknemers tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst dienstencheques
- CAO 29 november 2017 betreffende de toekenning van ecocheques aan werknemers tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst dienstencheques
- CAO 7 december 2017 betreffende de toekenning van maaltijdcheques aan werknemers tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst dienstencheques
- CAO 7 december 2017 betreffende de vorming
- CAO 18 januari 2018 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2018 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd 'sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler' en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2018

- CAO 26 juni 2018 betreffende flexibiliteit en variabele tewerkstelling
- CAO 26 juni 2018 betreffende de continue dienstverlening
- CAO 26 juni 2018 betreffende de minimumduur van de werkperiode, de grens bijkomende prestaties voor deeltijdse werknemers en uurroosterverstoring
- CAO 26 juni 2018 betreffende de werkgeverstegemoetkoming in de vervoerskosten aan de werknemers tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst dienstencheques
- CAO 26 juni 2018 betreffende de werkgeverstegemoetkoming in de vervoerskosten
- CAO 26 juni 2018 betreffende de tewerkstelling en opleiding van de risicogroepen
- CAO 6 september 2018 ter vervanging van de cao van 06/12/2012 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie
- CAO 10 januari 2019 ter vervanging van de cao van 06/09/2018 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie
- CAO 10 januari 2019 betreffende de toekenning van een dertiende maand in uitvoering van het VIA 5 akkoord
- CAO 10 januari 2019 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2019 voor het sociaal fonds 31802 tot financiering tweede pensioenpijler en bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdrage
- CAO 8 mei 2019 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 59 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad
- CAO 8 mei 2019 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 59 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 132 van de Nationale Arbeidsraad
- CAO 8 mei 2019 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 59 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten 130 en 131 van de Nationale Arbeidsraad
- CAO 8 mei 2019 betreffende het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of 1/5de loopbaanvermindering voor werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep, in een regime met nachtprestaties of met een lange loopbaan
- CAO 12 september 2019 betreffende de loonvoorwaarden in de gezinszorg en aanvullende thuiszorg ter uitvoering van het Vijfde vlaams intersectoraal akkoord voor de non-profit/social-profitsector 2018- 2020.
- CAO 17 oktober 2019 betreffende de preventie en opvolging van ongepast seksueel gedrag
- CAO 17 oktober 2019 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 62 jaar en ter vervanging van de cao van 26 juli 2012 betreffende de aanvullende vergoeding
- CAO 17 oktober 2019 betreffende de vorming
- CAO van 17 oktober 2019 betreffende de preventie en opvolging van ongepast seksueel gedrag
- CAO van 18 december 2019 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2020 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2020
- CAO van 13 februari 2020 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 62 jaar en ter vervanging van de cao van 26 juli 2012 betreffende de aanvullende vergoeding
- CAO van 6 juli 2020 inzake de sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2019
- CAO van 10 september 2020 inzake de regeling jaarlijkse vakantie
- CAO van 10 september 2020 inzake de regeling jaarlijkse vakantie voor dienstencheques-medewerkers
- CAO van 10 september 2020 inzake de stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten

- CAO van 10 september 2020 inzake de stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten voor dienstenchequemedewerkers
- CAO van 10 september 2020 betreffende de beroepsopleiding van risicogroepen
- CAO van 4 februari 2021 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2021 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2021
- CAO van 4 februari 2021 betreffende de toekenning van consumptiecheque
- CAO van 6 mei 2021 betreffende de loonvoorwaarden in de gezinszorg ter uitvoering van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de non-profit/social-profitsector 2021-2025
- CAO van 6 mei 2021 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2019 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie
- CAO van 6 mei 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 februari 2021 betreffende de toekenning van consumptiecheques
- CAO van 6 mei 2021 met betrekking tot het recht op drie weken aaneensluitende vakantie
- CAO van 6 mei 2021 voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheque met betrekking tot het recht op drie weken aaneensluitende vakantie afgesloten
- CAO van 6 mei 2021 inzake de sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2020
- CAO van 1 juli 2021 inzake de opheffing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2020 inzake de regeling jaarlijkse vakantie
- CAO van 1 juli 2021 betreffende de continue dienstverlening
- CAO van 1 juli 2021 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 2021 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie
- CAO van 1 juli 2021 betreffende de werkgeverstegemoetkoming in de vervoerskosten
- CAO van 1 juli 2021 betreffende de vorming
- CAO van 2 september 2021 tot verlenging van de duurtijd van de cao van 26 juni 2018 betreffende de minimumduur van de werkperiode, de grens bijkomende prestaties voor deeltijdse werknemers en uurroosterverstoring
- CAO van 2 september 2021 tot verlenging van de duurtijd van de cao van 26 juni 2018 betreffende flexibiliteit en variabele tewerkstelling
- CAO van 2 september 2021 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 en nr. 155 van de nationale arbeidsraad
- CAO van 2 september 2021 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 151 en nr.155 van de nationale arbeidsraad
- CAO van 2 september 2021 betreffende de beroepsopleiding van risicogroepen
- CAO van 18 november 2021 betreffende de minimumduur van de werkperiode, de grens bijkomende prestaties voor deeltijdse werknemers en uurroosterverstoring
- CAO van 18 november 2021 betreffende flexibiliteit en variabele tewerkstelling
- CAO van 18 november 2021 betreffende de continue dienstverlening
- CAO van 13 december 2021 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 151 en nr. 155 van de nationale arbeidsraad
- CAO van 13 december 2021 betreffende de toekenning van maaltijdcheques aan werknemers tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst dienstencheques
- CAO van 13 december 2021 betreffende de wijziging van de loonbarema's B2B ter, A1, A2, A3, B1b, K5, K3, K2, K1 en de toekenning van een eenmalige premie

- CAO van 13 december 2021 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr.152 en nr.155 van de Nationale Arbeidsraad
- CAO van 13 december 2021 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 en nr.155 van de Nationale Arbeidsraad
- CAO van 13 december 2021 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 62 jaar
- CAO van 13 december 2021 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2022 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2022
- CAO van 13 januari 2022 betreffende de toekenning van een sociaal voordeel
- CAO van 03/03/2022 ter uitvoering van het intersectoraal kaderakkoord met betrekking tot thuiswerk/telewerk
- CAO van 03.03.2022 inzake de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers vanaf de leeftijd van 60 jaar in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst 155 van de nationale arbeidsraad voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024
- CAO van 9 juni 2022 inzake de sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2021
- CAO van 6 oktober 2022 betreffende de beroepsopleiding van risicogroepen
- CAO van 23 december 2022 betreffende de kilometervergoeding voor verplaatsingen in opdracht met de wagen tijdens het jaar 2022
- CAO van 2 februari 2023 tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2023 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "sociaal fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2023
- CAO van 2 februari 2023 inzake tewerkstelling als "verzorgende in opleiding structurele instroom"
- CAO van 6 april 2023 betreffende het recht op deconnectie
- CAO van 4 mei 2023 betreffende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling in de diensten voor gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap - tewerkstelling Sociale Maribel
- CAO van 4 mei 2023 inzake de sectorale pensioentoezegging voor het jaar 2022
- CAO van 6 juli 2023 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar - stelsel zwaar beroep - 35 jaar
- CAO van 6 juli 2023 inzake de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2023 en 2024
- CAO van 6 juli 2023 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar - stelsel lange loopbaan 40 jaar
- CAO van 6 juli 2023 inzake de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2025 en 2026
- CAO van 6 juli 2023 betreffende het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of 1/5de loopbaanvermindering voor werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep, in een regime met nachtprestaties of met een lange loopbaan voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025
- CAO van 6 juli 2023 inzake de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 60 jaar – stelsel zwaar beroep – 33 jaar – nachtarbeid

7.2. Ondernemingscao's

- CAO van 26 november 2002 van onbepaalde duur ter uitvoering van artikel 12 van de CAO van 6 december 2001 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gesloten binnen het paritair comité van de diensten voor gezinszorg
- CAO van 31 januari 2003 inzake vrijwillig deeltijds werken voor Familiehulp
- CAO van 18 september 2007 betreffende de loonvoorwaarden van de PIT-bedienden in vzw Familiehulp
- CAO van 19 september 2007 betreffende de betaling van het loon aan het arbeiderspersoneel
- CAO van 24 oktober 2007 betreffende functionering, opvolging en beoordeling van het personeel – vzw Familiehulp
- CAO van 3 december 2007 betreffende de sociale overlegstructuren vzw Familiehulp
- CAO van 28 januari 2008 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de PIT-bedienden in de nieuwe PIT-structuur in vzw Familiehulp
- CAO van 28 januari 2008 betreffende de overgang van PIT-bedienden naar de nieuwe PIT-structuur in vzw Familiehulp
- CAO van 26 oktober 2009 betreffende de verlofregelingen van de PIT-bedienden
- CAO van 20 juni 2011 betreffende de toekenning van bijkomende verlofdagen aan PIT-bedienden van de vzw Familiehulp
- CAO van 20 juni 2011 betreffende de toekenning van een anciënniteitsverlofdag van het arbeiderspersoneel dienstencheques – vzw Familiehulp
- CAO van 18 oktober 2011 betreffende de sociale overlegstructuren Familiehulp
- CAO van 29 mei 2012 betreffende de uurregeling van de PIT-bedienden op de centrale klanten- en planningsdienst
- CAO van 5 januari 2015 betreffende de betaling van de lonen van het arbeiderspersoneel – vzw Familiehulp
- CAO van 23 april 2015 met betrekking tot de toekenning van maaltijdcheques in elektronische vorm – dienstenchequedivisie
- CAO van Familiehulp van 10 juli 2015 met betrekking tot begeleidende maatregelen bij de optimalisering van de organisatiestructuur
- CAO van 16 mei 2017 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de bedienden dienstencheques van de vzw Familiehulp
- CAO van 3 april 2019 betreffende de vergoeding van werkschoenen voor huishoudhulpen en verzorgenden binnen vzw Familiehulp
- CAO 6 oktober 2020 betreffende sociaal overleg binnen Familiehulp.
- CAO van 26 oktober 2021 betreffende de toekenning van een coronapremie in de vorm van elektronische consumptiecheques aan de medewerkers van Familiehulp dienstencheques
- CAO van 21 februari 2022 betreffende de toekenning van elektronische maaltijdcheques aan de bedienden van Familiehulp dienstencheques.
- CAO van 2 september 2022 tot harmonisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden van medewerkers overgekomen van vzw U en IK – vzw Familiehulp
- CAO van 2 september 2022 betreffende de toekenning van een eindejaarspremie aan de werknemers van Familiehulp dienstencheques
- CAO van 21 december 2022 tot harmonisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden van medewerkers overgekomen van OCMW Zedelgem – vzw Familiehulp

- Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2023 tot harmonisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden van medewerkers overgekomen van vzw Dienstencheque onderneming Dienst aan huis Melle naar vzw Familiehulp

BIJLAGE 8. DIVERSE INLICHTINGEN

Onderneming	Familiehulp vzw
Maatschappelijke zetel	Koningsstraat 294 1210 Brussel
Ondernemingsnummer	409.533.604
Paritair comité	Paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (318.02)
R.S.Z.-nummer	211-0803455-84
Sociaal secretariaat	Acerta Sneeuwbeslaan 20 2610 Wilrijk
Fonds voor Bestaanszekerheid	Fonds Sociale Maribel Handelskaai, 48 1000 Brussel info@vspf.org http://www.vspf.org
Vakantiefonds	Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie aansluitingsnummer 475 Elyzeese Veldenstraat 12 1050 Brussel
Kinderbijslagfonds	Acerta aansluitingsnummer 19877 Sneeuwbeslaan 20 2610 Wilrijk
Arbeidsongevallenverzekering	DVV nummer C-18/5004-664/00-B Livingstonelaan 6 1000 Brussel
Geneeskundige dienst	IDEWE Interleuvenlaan 58 3001 Heverlee

Inspectie Sociale Wetten

West-Vlaanderen

- FAC Kamgebouw, Koning Albert I-laan 1/5 bus 4, 8200 Brugge – Tel.: 050 44 20 30
- Kleine Bassinstraat 16 , 8800 Roeselare – Tel.: 051 26 54 30
- Ijzerkaai 26-27, 8500 Kortrijk – Tel.: 056 26 05 41

Oost-Vlaanderen

- Dokter André Sierensstraat 16 bus 4, 9300 Aalst – Tel.: 053 75 13 33
- Savaanstraat 11/002, 9000 Gent – Tel.: 09 265 41 11
- Kazernestraat 16 blok C , 9100 Sint-Niklaas – Tel.: 03 760 01 90

Antwerpen

- Theater Building, Italiëlei 124 bus 56, 2000 Antwerpen – Tel.: 03 213 78 10
- Louizastraat 1, 2800 Mechelen – Tel.: 015 45 09 80
- Warandestraat 49, 2300 Turnhout – Tel.: 014 44 50 10

Vlaams-Brabant / Brussel

- Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel – Tel.: 02 235 54 01
- d'Aubreméstraat 16, 1800 Vilvoorde – Tel.: 02 257 87 30
- Federaal administratief centrum, Philipssite 3A - bus 8, 3001 Leuven – Tel.: 016 31 88 00

Limburg: FAC Verwilghen blok A 3de verdieping Voorstraat 43, 3500 Hasselt – Tel.: 011 35 08 80

Inspectie Welzijn op het werk

West-Vlaanderen: FAC Kamgebouw, Koning Albert I-laan 1/5 bus 5, 8200 Brugge – Tel.: 050 44 20 20

Oost-Vlaanderen: Ketelvest 26/202, 9000 Gent – Tel.: 09 265 78 60

Antwerpen: Theater Building, Italiëlei 124 bus 77, 2000 Antwerpen – Tel.: 03 232 79 05

Brussel: Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel – Tel.: 02 233 45 46

Vlaams-Brabant / Limburg: Koning Albertstraat 16B, 3290 Diest – Tel.: 011 35 90 50

Sociale Inspectie van de Federale overheidsdienst Sociale zekerheid

West-Vlaanderen

- Oude Gentweg 75c, 8000 Brugge – Tel.: 050 44 59 60
- Lokalen Toezicht op de Sociale Wetten, Ijzerkaai 26-27, 8500 Kortrijk – Tel.: 056 20 57 12

Oost-Vlaanderen: Ketelvest 26/202, 9000 Gent – Tel.: 09 265 41 41

Antwerpen

- Theater Building, Italiëlei 124 bus 63, 2000 Antwerpen – Tel.: 03 206 99 00
- Lokalen Toezicht op de Sociale Wetten, Louizastraat 1, 2800 Mechelen – Tel.: 015 45 09 80
- Lokalen Toezicht op de Sociale Wetten, Warandestraat 49, 2300 Turnhout – Tel.: 014 44 50 10

Vlaams-Brabant / Brussel

- Administratief Centrum Kruidtuin, Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 110 , 1000 Brussel
- RSZ-FAC (6e verd.), Philipssite 3A - bus 7, 3001 Leuven – Tel.: 016 29 32 69

Limburg: FAC Verwilghen blok A 1de verdieping Voorstraat 43, 3500 Hasselt – Tel.: 011 35 08 20

BIJLAGE 9. KLOKKENLUIDERSPROCEDURE

Deze procedure is van toepassing op de medewerkers van Familiehulp vzw (hierna “Familiehulp”).

Op grond van de Europese Klokkenluidersrichtlijn 2019/1937, in België omgezet door de wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector moet iedere persoon die informatie over een ernstige problemen met betrekking tot mogelijke onregelmatigheden of wangedrag bij een private onderneming heeft verkregen in een werkgerelateerde context, de mogelijkheid krijgen om melding te maken van deze onregelmatigheden of inbreuken.

Deze klokkenluidersprocedure kadert binnen deze wettelijke verplichtingen die de aansprakelijkheid van Familiehulp met zich kunnen meebrengen, en door het rechtmatig belang van Familiehulp om alle onwettelijke, bedrieglijke of andere niet toegelaten praktijken in Familiehulp aan het licht te laten brengen om daartegen passende maatregelen te kunnen nemen.

Wil je als medewerker van Familiehulp (vermeende) onregelmatigheden melden, dan kan je daarvoor in de eerste plaats bij jouw leidinggevende terecht. Wil je een melding doen zonder daarvoor een beroep te doen op jouw leidinggevende, dan lees je in dit document hoe dat kan.

TOEPASSINGSGBIED

PERSONEEL TOEPASSINGSGBIED

Deze procedure is van toepassing op alle medewerkers van Familiehulp, die in die hoedanigheid informatie over (vermeende) inbreuken hebben gekregen. Onder werknemers vallen zowel de huidige werknemers als de voormalige werknemers wanneer de informatie verkregen is in het kader van een inmiddels beëindigde werkrelatie. Ook sollicitanten, stagiairs, cursisten, freelancers, bestuurders en derden die verbonden zijn met de melders en die het slachtoffer kunnen worden van represailles in een werkgerelateerde context, zoals collega's of familieleden van de melders vallen hieronder.

MATERIEEL TOEPASSINGSGBIED

Deze procedure is enkel van toepassing op meldingen over:

1. inbreuken die betrekking hebben op de volgende gebieden:
 - a) overheidsopdrachten;
 - b) financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
 - c) productveiligheid en productconformiteit;
 - d) veiligheid van het vervoer;
 - e) bescherming van het milieu;
 - f) stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
 - g) veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
 - h) volksgezondheid;
 - i) consumentenbescherming;
 - j) bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
 - k) bestrijding van belastingfraude;
 - l) sociale fraudebestrijding.
2. inbreuken die de financiële belangen van de Europese Unie schaden;
3. inbreuken in verband met de interne markt.

Wil je iets melden dat niet in bovenstaand lijstje past? Ook dan kan je in de eerste plaats bij je leidinggevende terecht. Spreek je liever met iemand anders, dan kan je onder andere terecht bij de vertrouwenspersoon of de psychosociaal preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

MELDINGSKANALEN

INTERNE MELDINGSPROCEDURE

Interne melding

Je kan digitaal een melding doen via de applicatie IntegrityLog op www.familiehulp.be. Via deze applicatie kan je je melding ook anoniem doen. Je hebt steeds de mogelijkheid om jouw vakbondsvertegenwoordiger te raadplegen met betrekking tot jouw rechten en verplichtingen vooraleer je een melding doet.

De bedrijfsjuristen zijn door Familiehulp aangeduid als meldingsbeheerder. Binnen de 7 werkdagen na ontvangst van jouw melding, krijg je een bevestiging van ontvangst van de melding. De meldingsbeheerder kan bijkomende uitleg vragen wanneer er onduidelijkheden in de melding zijn. De meldingsbeheerder volgt elke melding zorgvuldig op. Uiterlijk 3 maanden na de ontvangstbevestiging van de melding bezorgt de meldingsbeheerder jou informatie over de opvolging van jouw melding.

Procedure van onderzoek en beslissing

Na ontvangst van de melding start de meldingsbeheerder een onafhankelijk onderzoek. De meldingsbeheerder rapporteert zijn bevindingen schriftelijk aan het directiecomité. Enkel indien de melding een lid van het directiecomité betreft, wordt het rapport gericht aan de algemeen directeur. Het directiecomité van Familiehulp neemt een beslissing en treft eventuele maatregelen op basis van het rapport van de meldingsbeheerder. Zowel jijzelf als de aangeklaagde persoon of personen, worden geïnformeerd over het afsluiten van het onderzoek.

Waarborgen

We garanderen jou dat jouw melding vertrouwelijk behandeld wordt. Jouw identiteit wordt in geen geval zonder jouw vrije en uitdrukkelijke toestemming bekendgemaakt aan anderen dan de gemachtigde personeelsleden die bevoegd zijn voor de ontvangst of de opvolging van meldingen. Dit geldt ook voor alle andere informatie waaruit jouw identiteit kan worden afgeleid. Wanneer we hier toch van moeten afwijken omdat het noodzakelijk is voor de opvolging van de melding, brengen we jou daarvan op de hoogte.

We vragen ook jouw engagement om vertrouwelijk om te gaan met jouw melding en deze op geen enkele wijze openbaar te maken totdat het directiecomité van Familiehulp de beëindiging van het onderzoek heeft meegedeeld.

Registratie van meldingen

In de applicatie wordt elke ontvangen melding geregistreerd. Ook daarin waarborgen we de vertrouwelijke behandeling van jouw melding.

Recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Elke verwerking van persoonsgegevens in het kader van een melding, met inbegrip van de uitwisseling of doorgifte van persoonsgegevens door de bevoegde autoriteiten of de federale coördinator, gebeurt overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR) (Verordening (EU) 2016/679) en de wettelijke bepalingen inzake de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. Persoonsgegevens die duidelijk niet relevant zijn voor de behandeling van een specifieke melding, worden niet verzameld, of worden, indien onbedoeld verzameld, onmiddellijk gewist.

De naam, de functie en de contactgegevens zowel van de melder en elke persoon tot wie de beschermings- en ondersteuningsmaatregelen zich uitstrekken, als van de betrokkene, met inbegrip van, in voorkomend geval, het ondernemingsnummer, worden bijgehouden tot wanneer de gemelde inbreuk is verjaard.

Deze betrokken personen kunnen zich elk beroepen op het recht van inzage en verbetering van de op zijn persoon betrekking hebben de verwerkte gegevens overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR). Zij kunnen zich daarvoor ook richten tot de Gegevensbeschermingsautoriteit.

EXTERNE MELDINGSPROCEDURE

Je kan ook informatie over inbreuken melden door gebruik te maken van de externe meldingskanalen en procedures.

BEVOEGDE AUTORITEITEN

De autoriteiten die bevoegd zijn voor het ontvangen van meldingen, het geven van feedback en het bieden van opvolging inzake meldingen zijn de volgende:

1. de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie;
2. de Federale Overheidsdienst Financiën;
3. de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu;
4. de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer;
5. de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
6. de Programmatie Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding, Sociale Economie en Grootstedenbeleid
7. het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle;
8. het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten;
9. het Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen;
10. de Belgische Mededingingsautoriteit;
11. de Gegevensbeschermingsautoriteit;
12. de Autoriteit voor Financiële diensten en Markten;
13. de Nationale Bank van België;
14. het College van toezicht op de bedrijfsrevisoren;
15. de autoriteiten gemeld in artikel 85 van de wet van 18 september 2017 tot voorkoming van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme en tot beperking van het gebruik van contanten;
16. het Nationaal Comité voor de beveiliging van de levering en distributie van drinkwater;
17. het Belgisch Instituut voor postdiensten en telecommunicatie;
18. het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;
19. het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;
20. de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
21. de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
22. de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst;
23. de Autonome dienst Coördinatie Anti-Fraude (CAF);
24. de Scheepvaartcontrole.

Twijfel je over waar je terecht kan met jouw melding, dan kan de federale Ombudsman jou daarover advies geven.

PROCEDURE VOOR EXTERNE MELDINGEN AAN DE FEDERALE COÖRDINATOR EN AAN DE BEVOEGDE AUTORITEITEN

Deze autoriteiten zetten elk een onafhankelijk en autonoom extern meldingskanaal op voor het ontvangen en behandelen van informatie over inbreuken. Deze externe meldingskanalen bieden de mogelijkheid om schriftelijk en mondeling meldingen te doen.

De aangestelde bevoegde autoriteiten bepalen zelf concrete procedureregels voor het ontvangen en in behandeling nemen van meldingen. De bevoegde autoriteit verzendt steeds binnen zeven dagen na ontvangst van de melding een bevestiging van die ontvangst, tenzij je uitdrukkelijk anders verzoekt of tenzij de bevoegde autoriteit op redelijke gronden van oordeel is dat een bevestiging van ontvangst van de melding de bescherming van jouw identiteit in gevaar zou brengen. De bevoegde autoriteit geeft zorgvuldig opvolging aan meldingen, ook aan anonieme meldingen, en geeft jou binnen een redelijke termijn van ten hoogste drie maanden of, in naar behoren gerechtvaardigde gevallen zes maanden, feedback, behoudens in geval een wettelijke bepaling dit verhindert. De bevoegde autoriteit stelt jou in kennis van het eindresultaat van de onderzoeken naar aanleiding van de melding, met inachtneming van de nationale bepalingen die erop van toepassing zijn.

Elke autoriteit die een melding heeft ontvangen, maar niet bevoegd is om de gemelde inbreuk te behandelen, maakt de melding binnen een redelijke termijn en op een veilige wijze over aan de federale coördinator, die ze op zijn beurt overmaakt aan de bevoegde autoriteit, en jou daarover informeert.

Indien de autoriteit die de melding heeft ontvangen er kennis van heeft dat ook andere autoriteiten bevoegd zijn, wordt de melding binnen een redelijke termijn en op veilige wijze overgemaakt aan de federale coördinator, die ze overmaakt aan de bevoegde autoriteiten en er de coördinatie van verzekert.

De externe meldingskanalen moeten steeds voldoen aan de vereisten van onafhankelijkheid en autonomie.

De bevoegde autoriteiten publiceren op hun website de informatie die je nodig hebt wanneer je een melding wil doen en wat daarvan de gevolgen zijn.

OPENBAARMAKING

Naast het interne of de externe meldingskanalen, heb je de mogelijkheid om de informatie met betrekking tot een inbreuk openbaar te maken.

Je komt dan in aanmerking voor de hieronder vermelde bescherming krachtens deze policy indien:

1. je eerst een interne en externe melding, of meteen een externe melding deed, maar er naar aanleiding van die melding geen passende maatregelen zijn genomen binnen de genoemde termijnen; of
2. je gegronde redenen hebt om aan te nemen dat:
 - a) de inbreuk een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; of
 - b) er in geval van externe melding een risico op represailles bestaat, of het niet waarschijnlijk is dat de inbreuk doeltreffend wordt verholpen, wegens de bijzondere omstandigheden van de zaak, omdat bijvoorbeeld bewijsmateriaal kan worden achtergehouden of vernietigd, of een autoriteit kan samenspannen met de pleger van de inbreuk of bij de inbreuk betrokken is.

BESCHERMING VAN DE MELDER

Wanneer je een melding doet volgens de procedures in deze policy en ook gegronde redenen had om aan te nemen dat jouw informatie op het moment van jouw melding juist was en binnen het toepassingsgebied van deze procedure viel, dan ben je beschermd tegen ontslag en represaillemaatregelen.

Concreet betekent dat dat je niet omwille van jouw melding ontslagen of geschorst kan worden. Ook tegen andere nadelige gevolgen, zoals verandering van taken of locatie, loonsverlaging en verandering van werktijden ben je beschermd.

Wanneer je een melding of een openbaarmaking doet overeenkomstig deze procedure, dan kunnen tegen jou omwille van die melding of openbaarmaking geen burgerrechtelijke, strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vorderingen worden ingesteld, of professionele sancties worden uitgesproken. Je kan ook niet aansprakelijk worden gesteld voor de verwerving van of de toegang tot de informatie die wordt gemeld of openbaar wordt gemaakt, tenzij die verwerving of die toegang op zichzelf een strafbaar feit vormde.

Wanneer je toch meent slachtoffer te zijn van nadelige maatregelen, dan kan je daarvoor een klacht indienen bij de federale coördinator¹ of een beroep inleiden voor de arbeidsrechtbank².

Ook anderen die met jou verbonden zijn komen in aanmerking voor deze beschermingsmaatregelen indien ook zij gegronde redenen hadden om aan te nemen dat jij binnen het toepassingsgebied voor bescherming van deze policy handelde.

ONDERSTEUNINGSMATREGELEN

Elke beschermde persoon heeft toegang tot ondersteuningsmaatregelen. Bij het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de Rechten van de mens kan je terecht voor informatie over de bescherming van klokkenluiders. Je kan er ook beroep doen op juridische, psychologische, sociale, IT- en communicatieondersteuning.

Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de Rechten van de Mens
Leuvenseweg 48, 1000 Brussel
<https://federaalinstituutmensenrechten.be/nl>

SANCTIES

Indien je opzettelijk een melding ter kwader trouw of zonder enige feitelijke grond of ernstig vermoeden doet, en dus op onrechtmatige wijze gebruik maakt van de meldingsprocedure van deze klokkenluideregeling, dan kan je hierop worden aangesproken. Je kan ook een sanctie krijgen. Dat kan gaan van een mondelinge verwittiging tot een ontslag. Het hangt daarbij af van de aard en de gevolgen van jouw onterechte melding.

Opgemaakt te Brussel op 04/07/2023

¹ Overeenkomstig art. 26 en volgende van de wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector

² Overeenkomstig art. 578 van het Gerechtelijk Wetboek