

SEAL RECRUITMENT

Arbeidsreglement voor uitzendkrachten

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

De bepalingen van dit arbeidsreglement zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, gesloten tussen Seal Recruitment en zijn uitzendkrachten (bedienden en arbeiders), zonder enig onderscheid naar leeftijd, geslacht, nationaliteit, functie, duur van de overeenkomst, ...

De individuele afwijkingen, in overeenstemming met wettelijke of reglementaire bepalingen, aan dit reglement worden schriftelijk vastgelegd in twee exemplaren en moeten worden ondertekend door Seal Recruitment en de betrokken uitzendkracht.

Bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt iedere uitzendkracht verondersteld dit reglement te kennen en te aanvaarden. De uitzendkracht moet er zich naar gedragen.

Artikel 2

De uitzendkracht moet Seal Recruitment alle inlichtingen verschaffen die noodzakelijk zijn om haar/hem in te schrijven in het personeelsregister en voor de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving. Elke wijziging dienaangaande moet binnen de kortste termijn aan Seal Recruitment worden medegedeeld. De identiteitskaart, en voor vreemdelingen, de verblijfsvergunning/arbeidsvergunning/arbeidskaart, zijn steeds vereist.

De uitzendkracht is aansprakelijk voor nalatigheden of vertraging bij de indiening van de voorgeschreven inlichtingen en moet, in voorkomend geval, de onrechtmatig ontvangen uitkeringen, vergoedingen of tussenkomsten terugbetalen.

Het uitzendbedrijf kan aan de uitzendkracht te allen tijde om een kopie van zijn behaalde diploma's en/of getuigschriften vragen.

Artikel 3

De gegevens ingezameld omtrent de persoon van de uitzendkracht, zijn bestemd om gebruikt te worden in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

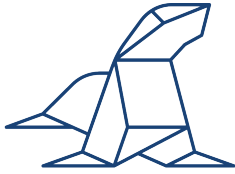
Overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer, kan de uitzendkracht deze gegevens opvragen en, indien nodig, laten verbeteren. Hij kan ook het centraal register raadplegen bij de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Artikel 4

Iedere uitzendkracht moet de arbeid verrichten waarvoor hij krachtens de overeenkomst tussen de drie partijen werd aangeworven. Dit zal door de drie partijen worden overeengekomen.

Artikel 5

De uitzendkracht mag echter niet weigeren tijdelijk een andere, bij zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden passende arbeid te verrichten, als de gebruiker binnen de wettelijke perken, daarvoor op hem een beroep doet. Bijvoorbeeld bij technische stoornis.



SEAL RECRUITMENT

II. ARBEIDSDUUR - UURROOSTER

Artikel 6

Voor de uitzendkrachten gelden de uurroosters en de bepalingen inzake arbeidsduur, die van toepassing zijn in de onderneming van de gebruiker en zoals vermeld in zijn arbeidsreglement, bij wie de uitzendkrachten worden tewerkgesteld. De uitzendkracht dient steeds in het bezit te zijn van zijn/haar eigen uurrooster. Deze staat vermeld op de tussen de partijen gesloten arbeidsovereenkomst en kan slechts worden gewijzigd mits een akkoord tussen alle partijen.

Indien er een middel tot tijdsregistratie (priklok) bestaat of ingevoerd wordt, dienen alle uitzendkrachten er zich zonder uitzondering aan te onderwerpen. Degene die verzuimt te prikken of een vergissing bij de tijdsregistratie vaststelt, dient onmiddellijk haar/zijn directe overste of diens afgevaardigde daarvan te verwittigen. Deze laatste neemt onmiddellijk de vereiste maatregelen om de te beschouwen werktijd vast te leggen. In geval van betwisting tussen de uitzendkracht en de gebruiker over het aantal gepresteerde uren is Seal Recruitment enkel gehouden tot het aantal uren dat ten laste van de gebruiker kan worden bewezen.

III. RUSTDAGEN - FEESTDAGEN

Artikel 7

In zover de tewerkstelling van de uitzendkrachten er hen het recht toe verleent, zijn de volgende 10 wettelijke feestdagen aan de uitzendkrachten gewaarborgd : Nieuwjaar (1 januari) - Paasmaandag - Feest van de Arbeid (1 mei) - O.L.H. Hemelvaart - Pinkstermaandag - Nationale Feestdag (21 juli) - O.L.V. Hemelvaart (15 augustus) - Allerheiligen (1 november) - Wapenstilstand (11 november) - Kerstmis (25 december).

Wanneer één van deze dagen samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, wordt hij vervangen door een werkdag, volgens de modaliteiten voorzien door de wet.

Voor de vervangingsbepalingen van de feestdag die op een zondag valt, zijn de bepalingen van de gebruiker van toepassing.

Deeltijdse uitzendkrachten met een vast werkrooster die in een vijf- of zesdagenstelsel werken ontvangen hun loon voor de 10 voormelde wettelijke feestdagen.

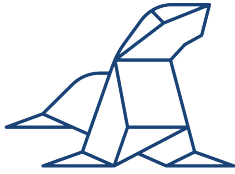
Deeltijdse uitzendkrachten die minder dan vijf of zes dagen per week werken, hebben recht op hun normaal loon voor de voormelde feestdagen die voor hen op een activiteitsdag vallen.

Deeltijdse uitzendkrachten met een variabel werkrooster ontvangen hun normaal loon voor de voormelde feestdagen die samenvallen met activiteitsdagen. Voor de feestdagen die niet samenvallen met een activiteitsdag, heeft de deeltijdse uitzendkracht recht op een forfaitair loon (het loon dat de uitzendkracht ontvangen heeft voor de vier weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door het aantal dagen dat er in die periode in de onderneming werd gewerkt).

Voor de uitzendkrachten gelden de bij de gebruiker van toepassing zijnde bepalingen inzake extra-wettelijke feestdagen.

IV. JAARLIJKSE VAKANTIE

Artikel 8



SEAL RECRUITMENT

De duur van de jaarlijkse vakantie is vastgesteld overeenkomstig de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 en de uitvoeringsbesluiten ervan (inzonderheid het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 betreffende de jaarlijkse vakantie).

De uitzendkracht heeft recht op de wettelijke jaarlijkse vakantie. Seal Recruitment wordt niet gesloten wegens collectieve jaarlijkse vakantie.

De wettelijke jaarlijkse vakantie wordt voor iedereen individueel vastgesteld door voorafgaandelijk akkoord tussen de uitzendkracht, Seal Recruitment en de gebruiker, rekening houdend met de behoeften van de dienst en dit volgens de wettelijke bepalingen.

V.AFWEZIGHEDEN INGEVOLGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF ONGEVAL

Artikel 9

De uitzendkracht die, op de werkplaats aangekomen, zijn werk niet kan aanvatten of voortzetten wegens een plots optredende ziekte, brengt de gebruiker onmiddellijk op de hoogte van zijn toestand en informeert Seal Recruitment dat zij/hij het werk verliet.

Bij afwezigheid wegens ziekte of ongeval (geen arbeidsongeval) moet de uitzendkracht :

1° onmiddellijk Seal Recruitment op de hoogte brengen van zijn afwezigheid (bv. per telefoon)

2° binnen twee werkdagen (bij verzending per post geldt de postdatum al bewijs) **een medisch attest aan Seal Recruitment overhandigen.**

Indien Seal Recruitment niet op de hoogte werd gebracht van de afwezigheid wegens ziekte of indien het medisch attest niet tijdig werd overhandigd, heeft de uitzendkracht geen recht op het gewaarborgde loon voor alle dagen arbeidsongeschiktheid die voorafgaan aan de datum waarop Seal Recruitment werkelijk op de hoogte werd gebracht of aan de datum waarop het attest werd overhandigd of verstuurd behalve als deze verplichting door overmacht niet kon worden nageleefd.

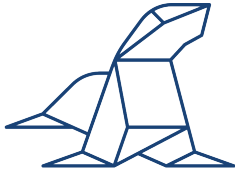
De afwezigheid moet worden gerechtvaardigd met een geneeskundig getuigschrift dat:

- binnen 2 werkdagen vanaf het begin van de ongeschiktheid wordt afgegeven of verzonden (op basis van het tijdstip van de verzending van mail of de datum van poststempel);
- de datum van het onderzoek en de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid vermeldt;
- vermeldt of het om een nieuwe ongeschiktheid gaat of dat de uitzendkracht is hervallen;
- vermeldt of de uitzendkracht al dan niet in staat is zich te verplaatsen of zich naar de door de werkgever aan te duiden arts kan begeven (al dan niet toelating om de woning te verlaten).

Verplichting tot kennisgeving en tot afgifte van een geneeskundig getuigschrift wanneer de uitzendkracht hervalt

Herval is de ongeschiktheid die optreedt, na de werkhervatting, binnen de 14 kalenderdagen na een vorige periode van ongeschiktheid.

De uitzendkracht moet het uitzendbedrijf onmiddellijk in kennis stellen – of laten in kennis stellen – van zijn ongeschiktheid om zich naar het werk te begeven en binnen de 2 werkdagen een geneeskundig getuigschrift overhandigen of verzenden (op basis van het tijdstip van de verzending van mail of de datum van poststempel) dat vermeldt of de nieuwe ongeschiktheid



SEAL RECRUITMENT

het gevolg is van een andere oorzaak dan de vorige ziekte of ongeval, anders dan een arbeidsongeval.

Als deze vermelding niet op het geneeskundig getuigschrift voorkomt, wordt aangenomen dat de twee ongeschiktheden het gevolg zijn van dezelfde ziekte en dit vermoeden kan enkel worden weerlegd indien binnen een redelijke termijn een nieuw getuigschrift wordt overlegd met bevestiging dat de arbeidsongeschiktheid een andere oorzaak had.

3° Zich laten onderzoeken door een arts die door Seal Recruitment werd aangeduid en wordt betaald

Een medisch onderzoek vindt in principe en in eerste instantie plaats in de woonplaats van de uitzendkracht of in de verblijfplaats die hij aan zijn uitzendbureau heeft meegedeeld.

Een uitzendkracht die tijdens zijn arbeidsongeschiktheid op een ander adres verblijft, is verplicht dit adres onmiddellijk aan zijn uitzendbureau mee te delen.

Indien de behandelende geneesheer en de geneesheer die door Seal Recruitment werd aangeduid, van mening verschillen, wordt een derde arts aangeduid door de meest gereede partij, binnen de 5 dagen na het laatste medisch attest.

Artikel 10

Wanneer de oorspronkelijke arbeidsongeschiktheid wordt verlengd, moet de uitzendkracht, het uitzendbureau hier onmiddellijk van op de hoogte brengen.

De verlenging van de ongeschiktheid moet worden gerechtvaardigd met een nieuw medisch getuigschrift dat binnen de 2 werkdagen na de kennisgeving van de verlenging van de ziekte moet worden overhandigd of verzonden (op basis van het tijdstip van de verzending van mail of de datum van poststempel).

Als het getuigschrift niet of laattijdig wordt overhandigd of verzonden (op basis van het tijdstip van de verzending van mail of de datum van poststempel), heeft de uitzendkracht voor de dagen die de afgifte of de verzending van het geneeskundig getuigschrift voorafgaan geen recht op het eventueel resterend gedeelte van het gewaarborgd loon behalve als deze verplichting door overmacht niet nageleefd kon worden.

Artikel 11

Indien een uitzendkracht bij ziekte of ongeval niets in het werk heeft gesteld om zijn uitzendbureau hiervan op de hoogte te brengen, en hij geen medisch attest heeft voorgelegd dat overeenstemt met de hiervoor aangehaalde richtlijnen, zou Seal Recruitment, behalve bij overmacht, deze afwezigheid kunnen beschouwen als werkverlating, onverminderd de appreciatie door de arbeidsrechtbank.

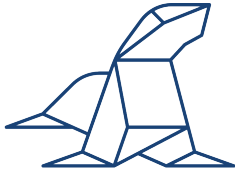
Artikel 12

De uitzendkracht heeft de mogelijkheid om op eigen initiatief een preventieadviseur arbeidsgeneesheer te raadplegen voor arbeid gerelateerde gezondheidsklachten.

VI. ARBEIDSONGEVALLEN

Artikel 13

In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeval, gelden dezelfde voorschriften en formaliteiten als bij een werkonderbreking ingevolge ziekte en ongeval.



SEAL RECRUITMENT

De uitzendkracht die ingevolge een arbeidsongeval geneeskundige zorgen nodig heeft, dient zich te wenden tot de spoedgevallendienst bij het dichtstbijzijnde ziekenhuis.

Tegen arbeidsongevallen op de weg naar en van het werk (Seal Recruitment en de gebruiker), heeft Seal Recruitment zich verzekerd bij de maatschappij vermeld in de bijlagen van onderhavig reglement.

De uitzendkrachten zijn gehouden de richtlijnen en inlichtingen verstrekt door de verzekeringsmaatschappij en Seal Recruitment te volgen.

Ieder ongeval dat aanleiding kan geven tot de toepassing van de wet op de arbeidsongevallen is Seal Recruitment verplicht aan te geven bij haar arbeidsongevallenverzekering en dit binnen de 8 kalenderdagen vanaf de dag die volgt op die van het ongeval.

Een ongeval op de weg van en naar het werk moet zo vlug mogelijk worden aangegeven, met aanduiding van plaats, tijd, omstandigheden, getuigen, enz., en in elk geval binnen de twee werkdagen.

VII. VERTRAGING - VOORTIJDIG VERTREK – KLEIN VERLET

Artikel 14

Laattijdig toekomen, de onderbreking van de werkzaamheden en een vroegtijdig vertrek zijn niet toegelaten voor persoonlijke aangelegenheden die eveneens buiten de arbeidsuren geregeld kunnen worden.

Artikel 15

De uitzendkracht mag niet van zijn werk bij de gebruiker afwezig blijven zonder vooraf hiervoor toelating te hebben gevraagd aan Seal Recruitment. Een uitzendkracht die zonder toestemming afwezig blijft van zijn werk, verliest het recht op zijn loon voor de uren die hij niet presteerde. Hij kan bovendien sancties oplopen die voorzien zijn in onderhavig arbeidsreglement.

Artikel 16

Indien een uitzendkracht zich met vertraging aanbiedt of niet op zijn werk aankomt omwille van een feit dat zich voordoet op de weg naar zijn arbeidsplaats en dat losstaat van zijn wil, moet hij hiervan onmiddellijk Seal Recruitment verwittigen. Hij behoudt het gewone loon voor deze afwezigheid wanneer hij de reden van zijn vertraging of van zijn afwezigheid aantoont.

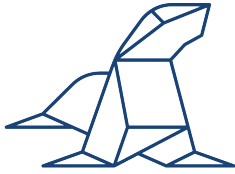
Artikel 17

De uitzendkracht heeft het recht van zijn werk afwezig te blijven met behoud van zijn normale loon, naar aanleiding van bijzondere familiale gebeurtenissen (die vallen onder klein verlet), voor het vervullen van burgerrechtelijke taken of zendingen en voor het persoonlijk

verschijnen voor een rechtbank onder dezelfde voorwaarden die van toepassing zijn op het vast personeel van de gebruiker.

VIII. AFWEZIGHEID OM DWINGENDE REDENEN

Artikel 18



SEAL RECRUITMENT

De reglementering inzake de afwezigheid om dwingende redenen, die van toepassing is in de onderneming van de gebruiker of in diens sector geldt voor de uitzendkrachten. Indien er geen bijzondere bepalingen voorzien werden in de onderneming van de gebruiker of in diens sector, dan gelden voor de uitzendkrachten eveneens de bepalingen van de cao nr. 45.

IX.LOON

Artikel 19

Het loon van de uitzendkracht is gelijk aan dat waarop hij recht zou hebben als hij vast aangeworven zou worden door de gebruiker (uurloon, premies, ...). Het loon wordt bepaald door de nationale, sectorale of ondernemingsbarema's die gelden in de onderneming van de gebruiker.

Seal Recruitment komt, overeenkomstig de cao nr. 19octies of de sectorale cao's of de afspraken op bedrijfsniveau tussen in de kosten van het vervoer tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Om deze tussenkomst te bekomen, moet de uitzendkracht zo snel mogelijk de vereiste verantwoordingsstukken bij Seal Recruitment indienen.

Seal Recruitment zal maaltijdcheques en andere looncomponenten toekennen overeenkomstig de sectorale cao's of de afspraken op bedrijfsniveau.

Het brutoloon wordt op de arbeidsovereenkomst vermeld.

De uitzendkracht verbindt er zich toe Seal Recruitment onmiddellijk op de hoogte te brengen indien hij van oordeel is dat het loon dat hij zou ontvangen niet hetzelfde zou zijn als dat van de vaste werknemer welke werd aangeworven door de gebruiker.

Artikel 20

Het loon van de uitzendkracht, inclusief de vervoerstussenkomsten, wordt wekelijks berekend en wordt ten laatste de 8^{ste} werkdag volgend op het einde van de arbeidsovereenkomst, uitbetaald. Het prestatieblad, dat de gepresteerde uren van de voorbije week weergeeft, wordt door de gebruiker ingevuld en ondertekend. Voor de uitzendkrachten waarvan het loon gedeeltelijk geregeld wordt door voorschotten en waarvan het definitief saldo later geregeld wordt, moet dit saldo betaald worden binnen de acht werkdagen volgend op het einde van de afsluiting van de betalingsperiode, op voorwaarde dat de prestatiebladen op die periode betrekking hebbend, afgegeven worden binnen de termijnen voorzien door het arbeidsreglement.

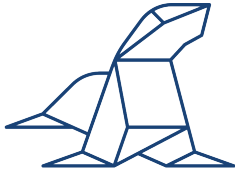
De acht werkdagen mogen op twaalf gebracht worden wanneer de voorschotten 98% van de netto bezoldiging bedragen.

Artikel 21

De betaling van het loon gebeurt :

- per overschrijving op een bankrekening;

De uitzendkracht wordt, mits zijn schriftelijk akkoord, uitbetaald met giraal geld. Elke uitzendkracht dient hiertoe het nummer van zijn persoonlijke bankrekening over te maken waarop zijn loon zal worden gestort.



SEAL RECRUITMENT

Artikel 22

De overschrijding van de arbeidsduur wordt op dezelfde wijze vergoed als de overschrijding van de arbeidsduur door een vaste werknemer van de gebruiker.

Artikel 23

Op het loon van de uitzendkracht kunnen uitsluitend volgende inhoudingen worden berekend :

- 1° inhoudingen opgelegd op basis van de fiscale wetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en de bepalingen op basis van bijzondere of collectieve overeenkomsten inzake aanvullende voordelen van de sociale zekerheid;
- 2° de boetes die worden opgelegd krachtens dit arbeidsreglement;
- 3° uitkeringen en schadevergoedingen die toe te schrijven zijn aan de aansprakelijkheid van de uitzendkracht;
- 4° voorschotten in geld op loon dat nog niet werd verdiend, uitbetaald door Seal Recruitment
- 5° de borgsom ter garantie van de uitvoering van de verplichtingen van de uitzendkracht.

De sociale en fiscale inhoudingen worden vastgelegd door de wetgeving terzake.

Artikel 24

Loonbeslag- of overdracht worden uitgevoerd op basis van de voorwaarden en grenzen die werden voorzien door de wet van 12/4/1965 en door het gerechtelijk wetboek.

Artikel 25

De uitzendkracht verbindt zich ertoe om de sommen die hem onverschuldigd zouden betaald zijn onverwijld terug te geven. Seal Recruitment engageert zich tot overleg met de uitzendkracht over de modaliteiten van terugbetaling alsook de toepassing van een redelijke inhouding rekening houdend met het loon van de uitzendkracht.

X.WAARBORG INZAKE ARBEIDSKLEDIJ EN VEILIGHEIDSSCHOENEN

Artikel 26

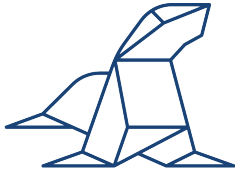
Bij uitlening van arbeidskledij of veiligheidsschoenen wordt het document "uitlening" ondertekend, waarop de uitzendkracht akkoord gaat om bij het uit dienst gaan de geleende goederen terug te brengen. Indien de uitzendkracht hierin in gebreke blijft, heeft Seal Recruitment het recht een vooraf overeengekomen som, vermeld op het document, éénmalig in te houden op het laatste loon.

Het bedrag van de inhouding stemt overeen met de aankoopwaarde van de geleende goederen.

XI.BEROEPSGEHEIM

Artikel 27

De uitzendkracht wordt verboden zowel tijdens de overeenkomst als na de beëindiging ervan, rechtstreeks of onrechtstreeks, de uitvindingen, methodes, klantenlijsten, bijzonderheden, fabrieksgeheimen of zaken eigen aan de onderneming door te spelen aan om het even wie, of om deze gegevens voor persoonlijk profijt aan te wenden. Zowel tijdens



SEAL RECRUITMENT

de overeenkomst als na de beëindiging ervan, mag de uitzendkracht geen enkele medewerking verlenen aan daden van oneerlijke concurrentie. De verplichtingen en onthoudingen zoals vermeld in de voorgaande alinea's zijn van toepassing zowel tegenover Seal Recruitment als tegenover de gebruiker.

XII.AANSPRAKELIJKHEID

Artikel 28

De gebruiker staat normaliter in voor het verstrekken van de nodige gereedschappen, toestellen en materialen alsmede, desgevallend, voor het ter beschikking stellen van de arbeidskledij en veiligheidsschoenen.

De uitzendkracht is verplicht om materiaal en grondstoffen die niet werden gebruikt en materiaal (documenten, enz.) die haar/hem ter beschikking werden gesteld om haar/zijn arbeid uit te voeren, in goede staat aan de werkgever te overhandigen. Indien zij/hij schade veroorzaakt aan de onderneming, kunnen schadevergoedingen worden gevorderd bij bedrog, zware fout of lichte fout die echter herhaaldelijk werd begaan.

Schadevergoedingen die zijn verschuldigd krachtens de bepalingen uit vorige alinea, worden vastgesteld met instemming van de partijen of door een gerechtelijk besluit; zij kunnen worden ingehouden op de bezoldiging van de uitzendkracht. De inhouding kan niet meer bedragen dan 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in speciën na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid. Deze beperking is niet van toepassing wanneer de uitzendkracht bedrog heeft gepleegd of wanneer de werknemer vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd.

Bij de beëindiging van de dienstbetrekking geeft de uitzendkracht de gebruiker of het uitzendbedrijf uit eigen beweging alle documenten en materiaal terug die hem/haar tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst ter beschikking waren gesteld.

De verplichtingen hierboven vevat, gelden zowel ten opzichte van Seal Recruitment als ten opzichte van de gebruiker.

XIII.DIVERSE VERBODSBEPALINGEN

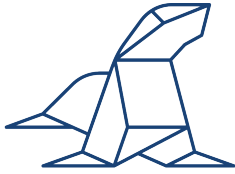
Artikel 29

Het wordt uitdrukkelijk verboden aan de uitzendkracht om zich rechtstreeks of onrechtstreeks en zonder het medeweten van zijn werkgever, bezoldigingen, geschenken of steekpenningen te laten beloven of te ontvangen die in verhouding staan tot hun arbeidsprestaties. Elke vorm van actieve of passieve corruptie wordt hen uitdrukkelijk verboden; ze moeten zich onthouden van elke oneerlijke concurrentie ten opzichte van derden. Dit geldt zowel ten opzichte van Seal Recruitment als ten opzichte van de gebruiker.

Artikel 30

Het is de uitzendkracht onder andere verboden:

- a) Een machine te gebruiken of aan te zetten die haar/hem niet werd toevertrouwd;
- b) Te roken in een lokaal waar dit niet toegelaten is;
- c) Personen tot de onderneming toe te laten die hiertoe geen toelating hebben ontvangen;
- d) Drukwerk of gelijkaardige berichten te verspreiden, vergaderingen te beleggen, propaganda te maken, bijdragen te ontvangen, collectes te organiseren of voorwerpen te koop aan te bieden op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren, behalve indien zij/hij hiertoe de uitdrukkelijke toestemming van zijn werkgever heeft gekregen.



SEAL RECRUITMENT

- e) zich in dronken of gedrogeerde toestand in de onderneming te bevinden ;
- f) alcoholische dranken of drugs in de werkplaatsen binnen te brengen ;
- g) het werk zonder opdracht of toelating tijdens de werkuren te verlaten.

Deze bepalingen doen geen afbreuk aan de normale ontplooiing van syndicale activiteiten. Dit geldt zowel ten opzichte van Seal Recruitment als ten opzichte van de gebruiker.

XIV. RECHTEN EN PLICHTEN VAN HET VERANTWOORDELIJK PERSONEEL

Artikel 31

De gebruiker oefent het toezicht, gezag, en leiding uit over de uitzendkrachten op de plaats van tewerkstelling. De personen die belast zijn met dit toezicht worden aangeduid in het arbeidsreglement van de gebruiker.

Artikel 32

De uitzendkracht moet elke afwezigheid rechtvaardigen.

Indien een uitzendkracht zich met vertraging aanbiedt of niet op zijn/haar werk aankomt omwille van een feit dat zich voordeed op de weg naar zijn/haar arbeidsplaats en dat losstaat van zijn/haar wil, moet hij/zij hiervan onmiddellijk het uitzendbureau verwittigen.

Hij/zij behoudt het gewone loon voor deze afwezigheid wanneer hij/zij de reden van zijn/haar vertraging of van zijn/haar afwezigheid aantoont overeenkomstig artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

XV. PROEFBEDING

Artikel 33

De duur van het proefbeding van elke uitzendkracht wordt vermeld op zijn arbeidsovereenkomst. Indien niets anders wordt vermeld, worden de drie eerste werkdagen als proefperiode beschouwd.

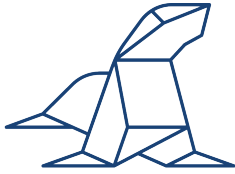
XVI. EINDE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 34

De arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor een bepaalde duur waarbij wederzijdse rechten en verplichtingen van rechtswege ophouden te bestaan bij het verstrijken van de duur. Tot bij het verstrijken van die proefperiode mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Bij opeenvolgende overeenkomsten in eenzelfde functie bij eenzelfde gebruiker geldt het proefbeding enkel voor de eerste arbeidsovereenkomst.

In geval een overeenkomst van bepaalde duur of voor een welomschreven werk beëindigd wordt vóór de voorziene datum of vooraleer de overeengekomen arbeid wordt beëindigd, zal de initiatiefnemer worden verplicht aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat nog verschuldigd zou zijn; deze vergoeding mag echter niet meer bedragen dan het dubbele van de vergoeding die uitbetaald had moeten worden indien de overeenkomst van onbepaalde duur was geweest. Met betrekking tot overeenkomsten voor uitzendarbeid, wordt Seal Recruitment vrijgesteld van betaling van de vergoeding voorzien in de vorige alinea wanneer de verbreking van de arbeidsovereenkomst veroorzaakt wordt door



SEAL RECRUITMENT

de gebruiker en in zoverre Seal Recruitment een gelijkaardige opdracht aanbiedt aan de uitzendkracht met betrekking tot de duur en het loon.

Wanneer de gebruiker na het verstrijken van de overeengekomen duur de uitzendkracht verder arbeid doet verrichten houdt dit nooit een verlenging in van de arbeidsovereenkomst met Seal Recruitment maar worden de gebruiker en de uitzendkracht geacht gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

XVII.SANCTIES - BOETEN - ZWARE FOUT

Artikel 35

Zonder afbreuk te doen aan de soevereine beoordeling door de arbeidsrechtbank kunnen onder meer volgende feiten als een dringende reden beschouwd worden:

- a) Herhaalde ongerechtvaardigde afwezigheid na verwittigingen;
- b) De weigering om de toevertrouwde arbeid uit te voeren en elke duidelijke daad van insubordinatie;
- c) Het niet naleven van de elementaire begrippen inzake veiligheid;
- d) Ernstige en vrijwillige onachtzaamheid;
- e) Diefstal;
- f) Vervalsing van prestatiebladen;
- g) Discriminatoire handelingen;
- h) ...

Dit geldt zowel ten opzichte van Seal Recruitment als ten opzichte van de gebruiker.

Artikel 36

Het in gebreke blijven van de uitzendkracht ten aanzien van de verplichtingen in zijn overeenkomst en in onderhavig arbeidsreglement die echter geen dringende redenen zijn en die een verbreking van de overeenkomst rechtvaardigen, kunnen als volgt worden gesanctioneerd :

- a) een (mondelijke of schriftelijke) aanmaning
- b) een schriftelijke ingebrekestelling
- c) een boete van 100 EUR tot 500 EUR

Artikel 37

De boeten worden gebruikt ten voordele van het personeel volgens de volgende richtlijnen: ze worden gebruikt om preventie en veiligheidsmaatregelen te kunnen uitdiepen en toepassen.

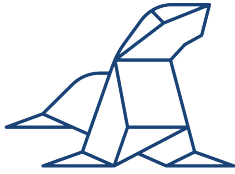
Artikel 38

De uitzendkrachten, die een klacht in te dienen hebben of een opmerking te maken hebben in verband met hen betekende straffen of die deze laatste betwisten, kunnen beroep aantekenen bij hun kantoorverantwoordelijke, vervolgens bij de directie.

XVIII.BESCHERMING TEGEN GEWELD,PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

Artikel 39

Hiervoor wordt verwezen naar de bijlage inzake de nieuwe wetgeving rond psychosociale risico's op het werk.



SEAL RECRUITMENT

XIX. VEILIGHEID EN HYGIENE

Artikel 40

Voor hun eigen veiligheid zijn de uitzendkrachten verplicht zich te richten naar de algemene richtlijnen die worden gegeven door Seal Recruitment of door de personen die gelast zijn met het toezicht.

In dit kader wordt ook verwezen naar het rookbeleid dat van kracht is. Zie bijlage III. Dit geldt zowel ten opzichte van Seal Recruitment als ten opzichte van de gebruiker.

Artikel 41

De uitzendkrachten moeten alle bijzondere voorschriften inzake hygiëne naleven die aan elke uitzendkracht afzonderlijk of aan de hand van een mededeling aan het ganse personeel meegedeeld zouden worden. Dit geldt zowel ten opzichte van Seal Recruitment als ten opzichte van de gebruiker.

Artikel 42

Behalve het medische onderzoek dat kan worden opgelegd vóór de uitzendkracht wordt aangeworven, of deze die verplicht zijn door het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, kan Seal Recruitment de arbeidsgeneesheer verzoeken een uitzendkracht medisch te onderzoeken (bijvoorbeeld na ziekte of epidemie). De uitzendkracht beslist in voorkomend geval autonoom of hij op dit verzoek ingaat.

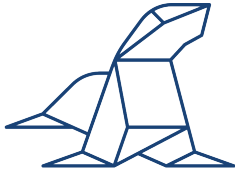
Artikel 43

Naast de door de rechtstreekse verantwoordelijke of veiligheidsverantwoordelijke gegeven richtlijnen, zijn de uitzendkrachten, wat veiligheid betreft, verplicht:

- alle persoonlijke beschermingsmiddelen die bij hun arbeid vereist zijn, te gebruiken volgens de gegeven voorschriften; mochten zulke beschermingsmiddelen niet onmiddellijk voorhanden zijn, dan dienen de uitzendkrachten deze aan te vragen alvorens het werk te beginnen. Naar gelang van het geval, worden bedoeld: werkkledij, beschermingskledij, hoofddeksels, brillen of gelaatsschermen, handschoenen of wanten, ademhalingstoestellen, beschermingsschoeisel en beschermingsmiddelen tegen gevaarlijke stralen of stoffen;
- alle gevaren die de veiligheid in het gedrang brengen onmiddellijk te signaleren en indien nodig zelf de eerste maatregelen te treffen;
- alle gereedschappen, die in slechte staat zijn, aan de onmiddellijke chef te overhandigen of hem/haar van de gebreken te verwittigen.

In elk geval is het verboden:

- loshangende kledij te dragen of van kledij te veranderen in de nabijheid van aan de gang zijnde machines;
- anders dan volgens de gegeven richtlijnen en gebruiksaanwijzingen, draaiende machines te smeren, te reinigen of te herstellen;
- riemen op de machines te leggen terwijl deze functioneren; wanneer bij uitzondering de riemen toch moeten worden opgelegd, terwijl de machines aan de gang zijn, moeten de uitzendkrachten daarvoor een haakstaaf gebruiken;
- met de hand de riem van een vliegwiel of een katrol af te leggen;
- machines waaraan veiligheidstoestellen aangebracht zijn, aan te zetten zonder deze veiligheidstoestellen te gebruiken of deze veiligheidstoestellen buiten gebruik te stellen;
- de maximale draaglasten van kranen, takels, enz., te overschrijden.



SEAL RECRUITMENT

XX.DRINGENDE MEDISCHE VERZORGING

Artikel 44

Een kist voor de eerste hulp bij ongevallen staat ter beschikking van het personeel op de aangeduide plaats bij de gebruiker. Bij ongeval worden de eerste zorgen toegediend door de eerst mogelijke daartoe bevoegde persoon. Zie hiervoor het arbeidsreglement van de gebruiker. Een uitzendkracht die het slachtoffer is van een arbeidsongeval kan zijn dokter, apotheker en zorgenverstrekkende instelling vrij kiezen.

Artikel 45

De gebruiker deelt aan de uitzendkrachten de plaats waar een hulpdienst gevestigd is mee, alsook de naam van de persoon die belast is met de eerste zorgen in geval van een arbeidsongeval.

XXI.DIENSTEN

Artikel 46

De inspectiediensten zijn gevestigd te : zie bijlage.

XXII. MOEDERSCHAPSONDERZOEKEN

Artikel 47

De uitzendkracht die Seal Recruitment en de gebruiker van haar zwangerschap op de hoogte heeft gebracht, heeft het recht om voor een zwangerschapsonderzoek gedurende de tijd nodig voor dit onderzoek afwezig te zijn van het werk met behoud van normaal loon. Deze bepaling geldt slechts voor zover :

- het onderzoek niet kan plaats vinden buiten de werkuren;
- zij haar werkgever (uitzendbureau) op de hoogte brengt van de geplande afwezigheid ten minste drie werkdagen voor de afwezigheidsdag;
- zij voorafgaandelijk een geneeskundig getuigschrift voorlegt, ter staving van haar zwangerschap.

XXIII. VERBOD OP DISCRIMINATIE

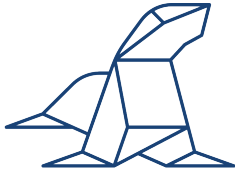
Artikel 48

De werkgever en de uitzendkracht verbinden er zich toe zich te onthouden van alle mogelijke vormen van discriminatie, zowel directe als indirecte.

Er is sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en

redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf



SEAL RECRUITMENT

of handelswijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie één van de hierboven genoemde discriminatiegrond van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.

Een verschil in behandeling of een verschil in weerslag is objectief en redelijkerwijze verantwoord indien het is gebaseerd op een kenmerk dat, vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin die wordt uitgeoefend, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel.

Pesterijen worden beschouwd als een vorm van discriminatie wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met de hierboven opgesomde discriminatiegronden en dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Artikel 49

De uitzendkracht die zich schuldig zou maken aan discriminatie, zal worden gesanctioneerd met één van de straffen voorzien door dit arbeidsreglement.

Zonder afbreuk te doen aan de beoordelingsbevoegdheid van de rechter, kan als dringende reden worden beschouwd voor een onmiddellijke verbreking door de werkgever zonder opzegperiode of verbrekingsvergoeding, het feit dat de werknemer rechtstreeks of onrechtstreeks discrimineert, aanzet tot discriminatie of intimideert op basis van één van de door de anti-discriminatiewetgeving beschermde criteria.

XXIV. BELEIDSVERKLARING PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

Artikel 50

De uitzendkrachten van Seal Recruitment vallen onder het welzijnsbeleid van de gebruiker.

Artikel 51

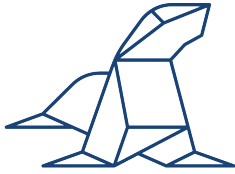
Onderhavig arbeidsreglement werd opgesteld in overeenstemming met de procedure die door de wet werd voorgeschreven. Het vervangt eventueel het arbeidsreglement dat tot dusverre van kracht was.

Datum waarop het van kracht wordt : 01/08/2018

Dit arbeidsreglement werd geregistreerd bij de Algemene Directie Toezicht op de sociale Wetten onder het nummer 02/50096821/WE.

Seal Recruitment NV,

Anke Ulens



SEAL RECRUITMENT

Bijlagen

De bij dit reglement gevoegde bijlagen maken integraal deel uit van het arbeidsreglement.

BIJLAGE I

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 25 VAN 15 OKTOBER 1975 BETREFFENDE DE GELIJKE BELONING VOOR MANNELIJKE EN VROUWELIJKE WERKNEMERS, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 25 BIS VAN 19 DECEMBER 2001 EN NR. 25 TER VAN 9 JULI 2008

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

Gelet op het Internationaal Arbeidsverdrag nr. 100 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde en op artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap ;

Gelet op de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers ;
Gelet op punt 5 van het Nationaal interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975 betreffende de gelijkheid inzake arbeidsvoorwaarden ;

Gelet op artikel 47 bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers ;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers in de Nationale Arbeidsraad, op 15 oktober 1975, navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - VOORWERP EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft ten doel het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, dat is neergelegd 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.

Artikel 2

De overeenkomst 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

Artikel 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.

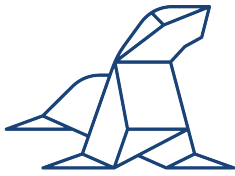
De systemen van functiewaardering moeten de gelijke behandeling verzekeren in de keuze van de criteria, in de weging van die criteria en in het systeem van omzetting van de functiepunten in loonpunten.

De sectoren en ondernemingen die dit nog niet hebben gedaan, toetsen hun systemen van functiewaardering en hun loonclassificaties aan de verplichting tot genderneutraliteit en brengen in voorkomend geval de nodige correcties aan.

Artikel 4

Onder loon wordt verstaan:

1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste



SEAL RECRUITMENT

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.

Artikel 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.

Artikel 6

Een gespecialiseerde paritair samengestelde commissie zal op initiatief van de organisaties, die onderhavige overeenkomst 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 seksneutrale functiewaarderingssystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand verlenen.

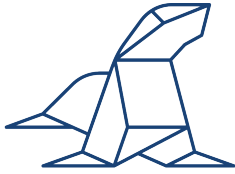
Artikel 7

§ 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 overeenkomst, 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 12 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 3 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.



SEAL RECRUITMENT

- § 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 werkelijke 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.

HOOFDSTUK III - BEKENDMAKING

Artikel 8

De tekst van onderhavige overeenkomst wordt in bijlage bij het arbeidsreglement van de onderneming gevoegd.

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd ; zij wordt van kracht op de datum van de ondertekening ervan.

Zij kan op verzoek van de meest gereede 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

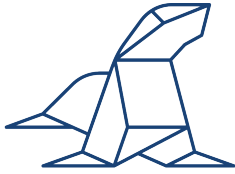
Artikel 10

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 rechtcollege 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 functiewaarderingsystemen.

Artikel 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.



SEAL RECRUITMENT

BIJLAGE II

Op grond van het KB 19/01/2005 betreffende de bescherming van de werknemers tegen tabaksrook, is het verboden te roken op de arbeidsplaats. Dit rookverbod is van toepassing voor iedere persoon die zich in de bedrijfsgebouwen begeeft, 24 op 24 uur.

1. Rookverbod in de werkruimten en sociale voorzieningen

Roken is niet toegestaan in de werkruimten en sociale voorzieningen. Hierbij een niet-limitatieve opsomming van de plaatsen waar er een rookverbod geldt:

- liften;
- toiletten;
- trappen;
- gangen;
- refters;
- parkeerruimtes;
- ingangen;
- bedrijfsvoertuigen;
- bureaus (ongeacht of het individuele of collectieve bureaus zijn) ;
- vergaderruimten.

2. Waar kan er wel nog gerookt worden?

Er geldt **een algemeen rookverbod voor iedereen** en bijgevolg is er dan ook geen specifieke rookruimte door de werkgever voorzien. Roken is enkel en alleen toegelaten in open lucht.

3. Zijn de rokers gebonden aan bepaalde pauzes om te roken?

Er worden geen aparte rookpauzes voorzien. De rokers kunnen roken tijdens de voor iedereen geldende pauzes. De opvolging en controle gebeurt door de verantwoordelijken.

4. Moeten derden zich ook houden aan deze rookregels?

Derden, zoals daar zijn leveranciers, bezoekers, tijdelijke werkrachten, ... moeten zich houden aan de regels inzake roken. Rookverbodtekens, bijvoorbeeld borden en stickers, zijn zichtbaar en duidelijk in de onderneming aangebracht. De werknemer die de bezoeker ontvangt zal hem informeren over het rookbeleid.

5. Communicatie

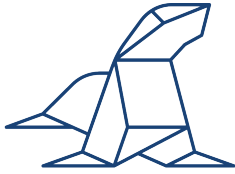
Het gangbare rookbeleid maakt integraal deel uit van onderhavig arbeidsreglement, waar iedere werknemer een exemplaar van ontvangt. Elke persoon die hierom verzoekt zal een exemplaar van dit rookbeleid ontvangen. De werkgever heeft voor het in voege treden van het beleid elke werknemer geïnformeerd.

6. Stoppen met roken

Werknemers die wensen te stoppen met roken, kunnen informatie bekomen bij de personeelsdienst.

7. Naleving van het beleid

Overtredingen van het beleid zullen worden onderworpen aan sancties beschreven in het arbeidsreglement.



SEAL RECRUITMENT

BIJLAGE III

DE KRUISPUNTBANK

In toepassing van artikel 27 van de Wet van 15 januari 1990 houdende de oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid, kunnen de uitzendkrachten de tekst en de uitvoeringsbesluiten raadplegen via : <http://www.ksz-bcss.fgov>.

BIJLAGE IV

ADRESSEN DER INSPECTIEDIENSTEN

I. INSPECTIE VAN DE SOCIALE WETTEN

ANTWERPEN

Theater Building, Italiëlei 124/56 2000 Antwerpen

03/213.78.10

BRUSSEL

Louizastraat 1 1070 Brussel

02/235.54.01

LEUVEN

Philipssite 3A bus 8 3000 Leuven

016/31.88.00

HASSELT

Sint Jozefstraat 10.9 3500 Hasselt

011/35.08.80

GENT

Graanmarkt 1 9000 Gent

09/265.41.11

BRUGGE

Breidelstraat 3 8000 Brugge

050/44.20.30

II. HET TOEZICHT OP HET WELZIJN OP HET WERK

ANTWERPEN

Theater Building Italiëlei 124 Bus 77 2000 ANTWERPEN

Tel.03/232.79.05 Fax.03/226.02.53

BRUSSEL

Ernest Blerotstraat 1 1070 BRUSSEL

Tel.02/233.45.46 Fax.02/233.45.23

HENEGOUWEN

Rue du Chapitre 1 7000 MONS

Tel.065/35.39.19 Fax.065/31.39.92

LIMBURG

Sint-Jozefsstraat 10.10 3500 HASSELT

Tel.011/35.08.60 Fax.011/35.08.78

LUIK

Bd. de la Souvenière 73 4000 LIEGE

Tel.04/250.95.11 Fax.02/250.95.29

NAMEN

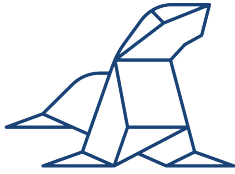
Chaussée de Liège 622 5100 JAMBES

Tel.081/30.46.30 Fax.081/30.86.30

OOST-VLAANDEREN

Ketelvest 26/202 9000 GENT

Tel.09/265.78.60 Fax.09/265.78.61



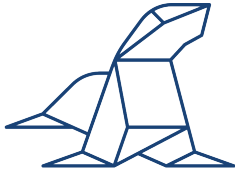
SEAL RECRUITMENT

WEST-VLAANDEREN
Breidelstraat 3 8000 BRUGGE
Tel.050/44.20.20 Fax.050/44.20.29
VLAAMS-BRABANT
Philipssite 3A bus 8 3000 LEUVEN
Tel.016/31.88.30 Fax.016/31.88.44

BIJLAGE V

ALGEMENE INFORMATIE

- **kinderbijslagfonds**
Acerta Kinderbijslagfonds Antwerpen, Groenenborgerlaan 16, 2610 Wilrijk
aansluitingsnummer : 161127
- **arbeidsongevallenverzekering**
Ethias Hasselt
polisnummer : 6.580.791
- **paritair comité arbeiders**
PC 322
- **paritair comité bedienden**
PC 322
- **plaats van de verbandkist:**
- op een zichtbare plaats tevens voorzien van het wettelijke pictogram
- **Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk**
Attentia
aansluitingsnummer : 307923.1
- **Preventieadviseur (intern) :**
- Greet Mols, 03 213 44 33
- **Naam van de vertrouwenspersoon:**
- Greet Mols, 03 213 44 33
- **Preventieadviseur psychosociale risico's op het werk**
Extern: ATTENTIA preventie & bescherming vzw
Keizer Karellaan 584 bus 1 | 1082 Brussel
Tel : 02 738 75 31 | Fax : 02/735 01 36 | email: psy.prev@attentia.be
- **Plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden**
- op hoofdkantoor en op elke vestiging van Seal Recruitment
- **Sociaal secretariaat**
- Acerta, Groenenborgerlaan 16, 2610 Wilrijk
aansluitingsnummer : 584396



SEAL RECRUITMENT

BIJLAGE VI

PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK

Inleiding

De procedures die in deze bijlage beschreven worden, mogen ons niet doen vergeten dat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk (uitsluitend voor wat de collectieve risico's betreft) en van de vakbondsafvaardiging bij problemen de eerste gesprekspartners blijven.

1. Definities

De wet omschrijft psychosociale risico's als 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 en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Geweld op het werk is elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop de bijzondere bepalingen op het gebied van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag van toepassing zijn, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Pesterijen op het werk zijn 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 werknemer of een andere persoon waarop de bijzondere bepalingen op het gebied van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag van toepassing zijn, bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten 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, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk is elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamenlijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

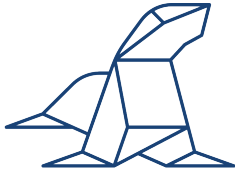
2. Preventiemaatregelen en informatie aan de werknemers

De werkgever neemt de nodige preventiemaatregelen om de werknemers te beschermen tegen de psychosociale risico's op het werk. Deze kunnen, vanaf 2015 en voor alle volgende jaren, geraadpleegd worden in het **globale preventieplan van de onderneming**. Dit plan wordt bijgehouden door de interne preventieadviseur van de onderneming.

De werkgever bezorgt de werknemers alle nuttige informatie over deze preventiemaatregelen, en in het bijzonder over de procedure die de werknemer moet volgen indien hij met een psychosociaal risico geconfronteerd wordt.

3. Preventieadviseur psychosociale aspecten

De werkgever duidt een preventieadviseur psychosociale aspecten aan die als taak heeft om in de onderneming de verschillende opdrachten uit te voeren die betrekking hebben op de



SEAL RECRUITMENT

preventie van de psychosociale risico's. Zo zal hij ondermeer mee de risico's analyseren, de nodige preventiemaatregelen uitwerken en de verzoeken tot informele en formele psychosociale interventie in ontvangst nemen van de personen die verklaren dat ze slachtoffer zijn van een psychosociaal risico.

De preventieadviseur maakt deel uit van:

de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De naam van deze adviseur, alsook zijn coördinaten, zijn: Ellen Claes – te contacteren via ellen.claes@idewe.be

4. Aanstelling van de vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon wordt aangesteld om volledig onafhankelijk het onthaal en de adviesverlening te verzekeren aan de persoon die meent psychische schade te ondervinden van een psychosociaal risico op het werk.

De naam van deze vertrouwenspersoon, alsook zijn coördinaten, zijn: Greet Mols – te contacteren via greet.mols@vivaldisinterim.be

5. Interne procedure voor verzoeken tot psychosociale interventie

5.1 Fase voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie

Uiterlijk 10 kalenderdagen na het eerste contact hoort de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten de werknemer en informeert hem over de mogelijkheden tot interventie waarvan hierna sprake is.

Indien deze raadpleging plaatsvindt tijdens een persoonlijk onderhoud, overhandigt de tussenkommende partij (vertrouwenspersoon of preventieadviseur) aan de werknemer, op diens vraag, een document ter bevestiging van dit persoonlijk onderhoud.

De werknemer kiest het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken. Die keuze wordt opgetekend in een ander document dat door de tussenkommende partij en de werknemer wordt gedateerd en ondertekend en waarvan de werknemer een kopie ontvangt.

5.2 Raadpleging tijdens de werkuren

De werknemers hebben de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten te raadplegen tijdens de werkuren.

5.3 Verzoekt tot informele psychosociale interventie

In het kader van het verzoek tot informele psychosociale interventie doet de werknemer een beroep op de **vertrouwenspersoon** of op de **preventieadviseur psychosociale aspecten**, bijvoorbeeld als er geen vertrouwenspersoon is aangewezen in de onderneming.

Deze procedure bestaat erin dat op informele wijze wordt gezocht naar oplossingen door middel van:

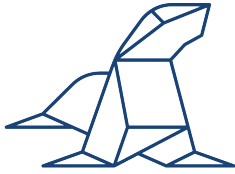
- gesprekken;
- een interventie bij een andere persoon van de onderneming (inzonderheid bij een lid van de hiërarchische lijn);
- of een verzoening tussen de betrokken personen voor zover zij hiermee akkoord gaan.

Als deze fase geen resultaten oplevert, kan de werknemer nog altijd een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

5.4 Verzoek tot formele psychosociale interventie

In het kader van het verzoek tot formele psychosociale interventie richt de werknemer zich tot de **preventieadviseur psychosociale aspecten**. Hij mag zich in dit geval **niet** tot de vertrouwenspersoon richten.

Deze formele procedure houdt in dat de werknemer **aan de werkgever vraagt om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen** op basis van een analyse van de specifieke



SEAL RECRUITMENT

arbeidsituatie van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen die werden gedaan door de preventieadviseur en die opgenomen zijn in een advies.

5.4.1 Persoonlijk onderhoud verplicht vóór het indienen van het verzoek

Binnen een termijn van **10 kalenderdagen** volgend op de dag waarop de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt om zijn verzoek in te dienen, heeft de werknemer een verplicht persoonlijk onderhoud met de preventieadviseur psychosociale aspecten. De werknemer en de preventieadviseur zorgen er voor dat deze termijn wordt nageleefd.

De preventieadviseur bevestigt in een **document** dat het verplicht persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden en overhandigt hiervan een **kopie** aan de werknemer.

5.4.2 Indienen van het verzoek

Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt opgenomen in een door de werknemer **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 bezorgd aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult. Hij ondertekent een **kopie** van het verzoek en bezorgt dit aan de werknemer. Deze kopie geldt als **ontvangstbewijs**.

Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt het geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

5.4.3 Weigering of aanvaarding door de preventieadviseur

De preventieadviseur **moet** de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie weigeren wanneer hij van mening is dat er geen psychosociale risico's zijn (bijvoorbeeld indien de werknemer een negatieve evaluatie heeft gekregen of bij een werkpiek).

De kennisgeving van de weigering of de aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk **10 kalenderdagen na de inontvangstneming** van het verzoek. Bij gebrek aan een kennisgeving binnen deze termijn, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.

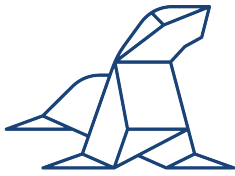
5.4.4 Verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter

De preventieadviseur moet een onderscheid maken tussen collectieve aspecten en individuele aspecten. Als er hoofdzakelijke collectieve risico's zijn, moet hij de **werkgever** op de hoogte brengen van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend, en hem inlichten over de risicosituatie die beschreven werd door de werknemer. Hij moet de werkgever ook op de hoogte brengen van de datum waarop hij een beslissing moet nemen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

De **werknemer** wordt vooraf op de hoogte gebracht van het feit dat zijn verzoek een hoofdzakelijk collectief karakter heeft, maar hij moet zijn akkoord niet geven. Zijn identiteit wordt niet meegedeeld aan de werkgever. Hij wordt ook ingelicht over de datum waarop de werkgever een beslissing moet nemen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft. De werkgever neemt een beslissing over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft. Als de werkgever maatregelen treft, is overleg vereist met het CPBW of de vakbondsafvaardiging.

Binnen een termijn van **maximaal 3 maanden** vanaf de mededeling waarvan hierboven sprake is, deelt de werkgever **schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing** mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft:

- aan de preventieadviseur psychosociale aspecten die de werknemer ervan op de hoogte brengt;



SEAL RECRUITMENT

- aan de preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- aan het CPBW of aan de vakbondsafvaardiging.

Wanneer de werkgever een analyse van de bijzondere risico's uitvoert, kan die termijn met maximaal 3 maanden worden verlengd. De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

5.4.5 Gevallen waarin de procedure voor verzoeken met een hoofdzakelijk individueel karakter wordt gevolgd na een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter

Wanneer de werkgever zijn beslissing niet binnen de opgelegde termijn meedeelt, geen collectieve maatregelen treft of wanneer de werknemer van mening is dat ze niet zijn aangepast aan zijn individuele situatie, vat de preventieadviseur het onderzoek van het verzoek aan alsof het om een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter ging. Hiertoe is het akkoord van de werknemer vereist.

De werkgever wordt hiervan op de hoogte gebracht en de identiteit van de werknemer wordt hem meegedeeld.

De preventieadviseur brengt een advies uit. De termijn waarbinnen hij het advies moet uitbrengen begint te lopen vanaf de datum van het geschrift waarin de werknemer zijn akkoord geeft. De procedure voor de behandeling van verzoeken met een hoofdzakelijk individueel karakter wordt hieronder belicht.

5.4.6 Bewarende maatregelen

Tijdens het onderzoek van de collectieve aspecten (en vóór het verstrijken van de hierboven vermelde termijn van 3 maanden) biedt de preventieadviseur psychosociale aspecten individuele steun aan de werknemer. Hij kan de werkgever schriftelijk voorstellen om bewarende maatregelen te treffen als de feiten ernstig zijn en de gezondheid van de werknemer zouden kunnen schaden. In bepaalde gevallen kunnen deze maatregelen definitief zijn.

De werkgever neemt de eindbeslissing over het treffen van de maatregelen. Hij kan andere maatregelen van een gelijkwaardig beschermingsniveau treffen. Hij moet uiteraard zo snel mogelijk handelen.

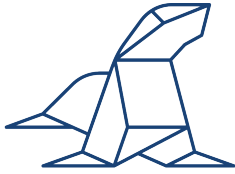
5.4.7 Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie werd ingediend en dat dit verzoek een hoofdzakelijk individueel karakter heeft. Hij deelt hem de identiteit van de werknemer mee.

De preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt op volledig onpartijdige wijze de specifieke arbeidssituatie rekening houdend met de informatie die werd bezorgd door de personen die hij nuttig acht te horen. Die informatie kan worden opgenomen in gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, de toestemming van de gehoorde personen om hun verklaring over te maken aan het Openbaar Ministerie vermeldt en waarvan een **kopie** wordt meegedeeld aan de gehoorde personen.

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt een advies uit dat hij binnen een **termijn van maximaal 3 maanden** vanaf de aanvaarding van het verzoek meedeelt

- aan de werkgever;
- met het akkoord van de werknemer, aan de vertrouwenspersoon wanneer die in het kader van een verzoek tot informele psychosociale interventie in dezelfde situatie is tussengekomen.



SEAL RECRUITMENT

Deze termijn kan worden verlengd met maximaal 3 maanden, voor zover de preventieadviseur deze verlenging kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever, aan de werknemer en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon.

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werknemer en de andere rechtstreeks betrokken persoon zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte van de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd en van de voorstellen van preventiemaatregelen en hun verantwoording, voor zover deze verantwoording hen in staat stelt de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden.

Tegelijk met die informatie brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten, wanneer hij deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, de preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk schriftelijk op de hoogte van de voorstellen van preventiemaatregelen en hun verantwoording, voor zover deze verantwoording de preventieadviseur van de interne dienst in staat stelt zijn coördinatieopdrachten uit te voeren. Indien de werkgever overweegt individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer deelt hij dit **vooraf en schriftelijk** mee aan de werknemer, uiterlijk een **maand nadat hij het advies van de preventieadviseur heeft ontvangen**. Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, deelt de werkgever aan deze laatste een afschrift van het advies mee en hoort hij deze werknemer die zich tijdens dit onderhoud kan laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Uiterlijk 2 maanden na ontvangst van het advies deelt de werkgever **schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing** mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft:

- aan de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- aan de werknemer en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon;
- aan de preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

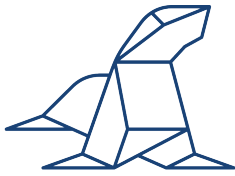
5.4.8 Verzoek tot formele psychosociale interventie wegens feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag

Als het gaat om geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, bevat de procedure enkele bijzonderheden. Om werknemers de mogelijkheid te geven om feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag aan te klagen zonder te vrezen voor represailles, heeft de wet voorzien in een bijzondere bescherming tegen ontslag.

Het gedateerd en ondertekend document waarbij het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag wordt ingediend, bevat de volgende gegevens:

- de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk uitmaken;
- het tijdstip 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.

Na het verplichte persoonlijk onderhoud neemt de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn opdrachten vervult, het verzoek dat persoonlijk werd overhandigd in ontvangst, ondertekent een kopie van dit verzoek en overhandigt dat aan de verzoeker. Die kopie geldt als ontvangstbewijs.



SEAL RECRUITMENT

Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt het geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

De preventieadviseur psychosociale aspecten weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft, kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.

De kennisgeving van de weigering of de aanvaarding van het verzoek gebeurt **uiterlijk 10 kalenderdagen** na de inontvangstneming van het verzoek. Bij gebrek aan een kennisgeving binnen deze termijn, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.

In het kader van het onderzoek van het verzoek zal de preventieadviseur psychosociale aspecten:

- zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten meedelen die hem worden ten laste gelegd;
- de personen, getuigen of anderen die hij nuttig oordeelt, horen en het verzoek op volledig onpartijdige wijze onderzoeken;
- onmiddellijk de werkgever op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer die een getuigenverklaring heeft afgelegd, bescherming geniet en hem de identiteit van de getuige meedelen.

De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, de toestemming vermelden om hun verklaring over te maken aan het Openbaar Ministerie.

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur bewarende maatregelen voor aan de werkgever alvorens zijn advies te overhandigen. De werkgever deelt zo snel mogelijk en schriftelijk aan de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan de voorstellen voor bewarende maatregelen zal geven.

6. Psychosociaal risico in een andere onderneming

De externe werknemer die op permanente wijze activiteiten uitvoert in een onderneming en die meent het voorwerp te zijn van een psychosociaal risico kan gebruik maken van de interne procedure van deze onderneming.

Wanneer er individuele preventiemaatregelen moeten worden getroffen, zal de onderneming alle nodige contacten met de werkgever van de externe werknemer nemen zodat deze maatregelen daadwerkelijk kunnen uitgevoerd worden.

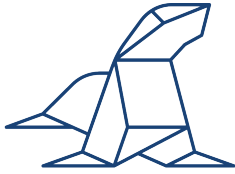
7. Feiten door derden

De werknemer die in contact komt met andere personen op de arbeidsplaats en die het voorwerp meent te zijn van een psychosociaal risico kan een anonieme verklaring afleggen. Deze verklaring bevat de beschrijving van de feiten die werden veroorzaakt door andere personen op de arbeidsplaats evenals de data van die feiten. Ze vermeldt de identiteit van de werknemer niet, tenzij deze zich daarmee akkoord verklaart.

De verklaringen worden opgenomen in een daartoe bestemd register. Dit register wordt bijgehouden door:

- de vertrouwenspersoon,
- de bevoegde gespecialiseerde preventieadviseur,
- bij gebrek aan vertrouwenspersoon en interne gespecialiseerde preventieadviseur, door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Enkel de werkgever, de preventieadviseur psychosociale aspecten, de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk



SEAL RECRUITMENT

hebben toegang tot dit register. Het register wordt ter beschikking gehouden van het Toezicht op het welzijn op het werk.

De werkgever is verplicht om een passende psychologische begeleiding te voorzien voor de werknemers die het slachtoffer zijn geweest van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door derden op de arbeidsplaats en om de kosten die met deze begeleiding gepaard gaan te dragen.

8. Sancties

Behalve in het geval van een beledigende of lasterlijke beschuldiging, zal er geen enkele sanctie getroffen kunnen worden ten aanzien van de werknemer die een verzoek tot psychosociale interventie ingediend heeft.

Rekening houdend met de ernst van de feiten kan de werknemer die zich schuldig gemaakt heeft aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of die misbruik gemaakt heeft van de procedure voor verzoeken tot psychosociale interventie één van de sancties voorzien in dit arbeidsreglement opgelegd krijgen.

Wat voorafgaat, geldt onder voorbehoud van de bevoegdheid van de Hoven en Rechtbanken.