

Proximus: aanpassing arbeidsreglement

Nieuws donderdag 31 augustus 2023

Als gevolg van een aantal wetswijzigingen die in het vierde trimester van 2022 door de federale regering werden uitgevaardigd, moest het arbeidsreglement van Proximus worden aangepast. Het gaat over het volgende.

- De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen wijzigt artikel 6, § 1, 1°, derde lid, d), van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Het bericht waarmee de deeltijdse werknemers in kennis worden gesteld van hun werkroosters moet voortaan ten minste zeven werkdagen vooraf (voorheen vijf werkdagen) ter kennis worden gebracht van de werknemers. Deze termijn kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie werkdagen (voorheen één werkdag). Het arbeidsreglement (artikel 27 - punt 2° - variabele arbeidsduurregeling) werd in overeenstemming gebracht met de nieuwe bepalingen.
- De wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie voorziet in nieuwe verplichtingen met betrekking tot de inhoud van het arbeidsreglement. Overeenkomstig deze wet worden bijkomende bepalingen ingevoegd in het arbeidsreglement.
- In artikel 38, § 1, tweede lid voor het recht op opleiding: **I**Proximus heeft een groot aantal opleidingen ontwikkeld die toegankelijk zijn voor de werknemers via het intranet van Proximus. Bovendien wordt het recht op opleiding georganiseerd via in het paritair comité onderhandelde collectieve overeenkomsten, die steeds raadpleegbaar zijn op het intranet van Proximus.**I**

- In artikel 50 punt 1° voor de rechten in geval van ontslag van een contractuele werknemer: **I**De werknemer beschikt over het recht om gehoord te worden door de bevoegde persoon binnen de dienst human resources, voorafgaandelijk aan een dergelijke verbreking. Deze auditie kan schriftelijk of mondeling gedaan worden. De werknemer kan de verbreking van de arbeidsovereenkomst aanvechten bij de daartoe bevoegde arbeidsrechtbank binnen de termijn voorzien in artikel 15 van de voornoemde wet van 3 juli 1978.**I**
- De wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid wijzigt de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: de werknemer is er driemaal per kalenderjaar niet meer toe gehouden een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid. Bijlage 1 van het arbeidsreglement 'procedure in geval van afwezigheden wegens ziekte' werd in die zin aangepast.

Annuska Keersebilck