



Vergadering van 20 september 2022

2022_RMW_00085 Arbeidsreglement - Telewerk - Wijziging

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 77, derde lid.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Motivering

Op de raad voor maatschappelijk welzijn van 26 mei 2021 werden de wijzigingen in de rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent (RPR) inzake telewerk goedgekeurd. Hierin werden de algemene principes inzake het telewerk opgenomen in de RPR opgenomen.

Er werd tevens beslist dat een telewerkpolicy ter goedkeuring zou worden voorgelegd aan het vast bureau met enkele handvaten voor de medewerkers die telewerken. In deze policy zouden ook de na te leven principes voor een veilige en gezonde werkplek worden opgenomen, alsook een bundeling van zaken als arbeidsvoorwaarden en tijdsregistratie, bereikbaarheid, privacy, veiligheid en welzijn, verzekeringen en arbeidsongevallen. De policy Telewerk werd op 1 juli 2021 door het vast bureau goedgekeurd.

Binnen de Stad en het OCMW Gent worden de bepalingen rond arbeidstijd, naast de algemene bepalingen die in de RPR worden vastgelegd, opgenomen in het gemeenschappelijk arbeidsreglement. Om die reden wordt voorgesteld om de principes zoals opgenomen in de policy Telewerk en die te maken hebben met arbeidstijd, eveneens op te nemen in het gemeenschappelijk arbeidsreglement.

Adviezen

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:

Vakbonden - ongunstig advies

De wijziging aan het arbeidsreglement inzake telewerk werd voor formeel advies geagendeerd op het Hoog Overlegcomité van 23 november 2021. De notulen van dit overleg worden als bijlage toegevoegd. Aangezien hierin niet tot een unaniem positief advies kon gekomen worden, werd dit zoals procedureel voorzien, voor bemiddeling overgemaakt aan het Toezicht op de Sociale Wetten (FOD WASO).

Op 22 december 2021 werd hiertoe door Toezicht op de Sociale Wetten een bemiddelingspoging ondernomen maar ook hier bleek dat de stadpunten van de vakbonden

enerzijds en het bestuur anderzijds niet konden verzoend worden. Het proces verbaal van niet-verzoening wordt hier als bijlage toegevoegd.

Gelet op deze eerdere stappen werd dit dossier vervolgens overgemaakt aan Comité C1 waar dit een eerste maal besproken werd op 9 maart 2022 en een tweede maal op 1 juni 2022. Opnieuw bleek dat de standpunten te ver uiteen lagen, wat finaal resulteerde in een protocol van niet akkoord van de vakorganisaties. De argumenten hiervoor staan opgenomen in bijgevoegd protocol.

Bijgevoegde bijlage(n):

- Negatief advies vakbonden aanpassing arbeidsreglement telewerk.pdf

Voorstel

Legt aan de raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:

Artikel 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn wijzigt het arbeidsreglement, goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn op 25 januari 2016 en navolgende wijzigingen, als volgt:

* In artikel 5 wordt in § 2 een laatste zin toegevoegd: 'Bij telewerk is de regeling van toepassing zoals omschreven in artikel 8bis.'

* In artikel 6 wordt in het eerste lid een tweede alinea toegevoegd als volgt: 'Bij telewerk zorgt de medewerker (m/v/x) dat hij/zij bereikbaar is tijdens de stamtijden of de tijdstippen die met zijn/haar leidinggevende en de dienst zijn afgesproken.'

* Een nieuw artikel 8bis wordt toegevoegd:

'Artikel 8bis. Telewerk

Bij telewerk (artikel 337 en volgende RPR Stad en OCMW Gent) gelden geen glij- of stamtijden. De regeling voor compensatieverlof in het basisstelsel voor de glijdende uurregeling (art.11 en volgende) is dan ook niet van toepassing voor de dagen waarop aan telewerk wordt gedaan. De telewerker spreekt met zijn/haar leidinggevende het takenpakket af dat via telewerken verricht wordt. Dat takenpakket moet overeenstemmen met wat de telewerker op een gemiddelde werkdag van 3.48 uur of 7.36 uur kan afwerken.

Bij telewerk, eventueel gecombineerd met werken op de werkvloer, dient de medewerker (m/v/x):

- minimaal 30 minuten gedurende de dag te pauzeren. De medewerker (m/v/x) kan niet langer dan 6 uur in één blok werken. Uiterlijk na 6 uur dient hij/zij dus een pauze te nemen. De pauze kan opgesplitst worden in verschillende pauzes.
- tussen 2 werkdagen een minimum rusttijd van 11u te respecteren.'

* Artikel 9 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 9. Prikkingen

§ 1. Alle medewerkers (m/v/x) zowel in een glijdende als in een vaste uurregeling, ongeacht hun niveau en ongeacht of ze een staf-, lijn- of uitvoerende functie hebben, registreren via prikkingen hun aanwezigheden.

Medewerkers (m/v/x) prikken persoonlijk bij:

- het begin van de dagtaak;
- het begin en einde van de (middag)pauze;
- het einde van de dagtaak.

§ 2. De algemeen directeur kan uitzonderingen toestaan op bovenstaande verplichting van § 1. De medewerkers (m/v/x) met een glijdende uurregeling voor wie de algemeen directeur uitzonderlijk toestaat dat de effectief gepresteerde uren niet via prikkingen worden ingebracht, krijgen de standaardprestaties volgens het op hen toepasselijk uurrooster per gewerkte dag. Deze medewerkers (m/v/x) kunnen geen tegoed opbouwen en hebben geen recht op compensatieverlof.

§ 3. Telewerk vormt eveneens een uitzondering op bovenstaande verplichting van §1. Voor een halve dag telewerk wordt standaard 3.48 uur toegekend, voor een volledige dag telewerk 7.36 uur.

§ 4. Heeft een medewerker (m/v/x) niet geprikt, dan vraagt hij/zij de prikking(en) aan die de leidinggevende al dan niet goedkeurt in het tijdsregistratiesysteem, of geeft de leidinggevende (of contactpersoon HR / personeel) zelf rechtstreeks de prikking(en) in.'

* In artikel 10 wordt §1 als volgt geredigeerd:

'§ 1. Elke medewerker (m/v/x) die zijn/haar aanwezigheid via prikkingen dient te registreren is verplicht op een correcte wijze gebruik te maken van de tijdsregistratie met het oog op de controle van de arbeidsduur. Die verplichting rust zowel op de medewerkers (m/v/x) in een glijdende uurregeling als op de medewerker (m/v/x) in een vaste uurregeling.'