

## **ARBEIDSREGLEMENT GEMEENTEBESTUUR LUMMEN – 27 november 2023**

### **1. TOEPASSINGSGBIED:**

Artikel 1.- Dit reglement is van toepassing op het statutair en het contractueel personeel van gemeente Lummen.

Jobstudenten vallen niet onder de toepassing van dit reglement.

### **2. UURROOSTERS:**

Artikel 2.- De gemiddelde arbeidsduur voor een voltijds personeelslid bedraagt 38 uren per week.

Al de werktijden worden geregistreerd door een tijdsregistratie of bij afwezigheid of panne via de personeelsdienst.

Elke dienst heeft zijn specifieke uurregelingen met ofwel een variabele werktijdregeling ofwel een vaste werktijdregeling.

Het reglement van tijdsregistratie met het gebruik van de tijds klok: zie nota in bijlage.

### **3. LOON:**

Artikel 3 - Al het personeel wordt bezoldigd per maand :

- Vooraf voor het statutair personeel ;
- op de laatste werkdag van de maand voor het contractueel personeel.

De uitbetaling van de lonen gebeurt op een rekening bij een financiële instelling, ten laatste de laatste werkdag van de maand. De werknemers zijn dan ook verplicht het rekeningnummer mee te delen aan de personeelsdienst. Elke wijziging van het rekeningnummer moet voor de 20<sup>ste</sup> van de maand doorgegeven worden. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de laatst verschuldigde wedde ten vroegste opeisbaar op de normale betalingsdag.

Elke werknemer ontvangt maandelijks een digitaal loonbriefje waarop de nodige inlichtingen in verband met de weddeberekening voorkomen.

Artikel 4.- Iedere wijziging in de burgerlijke stand of gezinstoestand kan gevolgen hebben op het loon of recht geven op een premie. Het is dus van het grootste belang dat deze wijzigingen onmiddellijk aan de personeelsdienst worden doorgegeven. Het is niet voldoende dat de bevolkingsregisters worden aangepast, de identiteitskaart is veranderd of dat bv. het huwelijk in onze gemeente is voltrokken.

Enkele voorbeelden die dringend moeten gemeld worden:

- samenwonen, huwen of een samenlevingscontract afsluiten;
- echtscheiding;
- adreswijziging;
- verandering van bankrekeningnummer;
- verandering beroepstoestand echtgenoot(te);
- geboorte of overlijden van een gezinslid;
- adoptie;
- schoolverlaters die niet meer ten laste zijn.

#### **4. MAALTIJDCHQUES:**

Artikel 5.- Aan al de personeelsleden, ongeacht hun statuut of de duur van de arbeidsovereenkomst worden maaltijdcheques toegekend obv de effectieve arbeidsprestaties die de werknemer levert.

Onder "effectieve arbeidsprestaties" wordt verstaan: de perioden dat de werknemer effectief op de normale arbeidsplaats aanwezig is of in opdracht van de werkgever elders prestaties levert. Opleiding, studiedagen en vergaderingen worden bijgevolg gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Met overuren, zowel wat betreft de prestatie als wat betreft de recuperatie, zal geen rekening gehouden worden voor het bepalen van het aantal maaltijdcheques. Effectieve arbeidsprestaties moeten blijken uit de dagelijkse registraties. Bijgevolg worden met al de afwezigheden (ziekte, arbeidsongeval, kort verlof, verlof,...) rekening gehouden voor het bepalen van het aantal cheques

Artikel 6.- Het aantal maaltijdcheques dat voor een bepaalde maand aan een personeelslid wordt toegekend, wordt bepaald door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van deze maand te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Het aantal toegekende maaltijdcheques per kwartaal mag nooit hoger zijn dan het maximum aantal werkdagen dat tijdens het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds personeelslid.

Artikel 7.- Voor de berekeningen waarvan sprake in artikel 6 gelden volgende elementen:

- Het dagelijks normale aantal arbeidsuren bedraagt 7,6 uren;
- Het maximum aantal dagen dat een voltijdse werknemer per kwartaal kan presteren, stemt overeen met het aantal werkdagen in het regime van de vijfdaagse week, die in het kwartaal vallen (d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zaterdag, zondag en het aantal wettelijke feestdagen).

Artikel 8.- De maaltijdcheque heeft vanaf 1 april 2020 een waarde van 6 EUR, waarvan de werkgever 4,76 EUR bijdraagt en er een persoonlijke bijdrage van 1,24 EUR van het nettoloon van de werknemer wordt afgehouden.

De waarde van de maaltijdcheques wordt ten laatste op de 24<sup>ste</sup> van de maand volgend op de maand waarop ze betrekking hebben voorzien op de kaart.

Bij verlies of diefstal van de kaart dien je onmiddellijk te bellen naar Card Stop op het nummer 070 344 344 om ervoor te zorgen dat Sodexo je kaart blokkeert. Wanneer de kaart of uw PIN/PUK-codes niet werken kan je de Consumentendienst van Sodexo contacteren op het nummer 02 547 55 02 of een e-mail sturen naar [info-sodexocard.be@sodexo.com](mailto:info-sodexocard.be@sodexo.com).

De kosten voor een vervangkaart zullen aan betrokkene aangerekend worden.

#### **5. OPZEGGINGSTERMIJNEN EN ONTSLAGBEPALINGEN**

Artikel 9.- Het ontslag van statutaire personeelsleden wordt geregeld door de bepalingen in het rechtspositiebesluit. Het ontslag van contractuele personeelsleden wordt geregeld door de bepalingen van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 10.- Binnen het gemeentebestuur kunnen onder andere de volgende feiten beschouwd worden als een dringende reden waardoor onmiddellijk ontslag zonder opzegging of verbrekingsvergoeding gerechtvaardigd is:

- voorleggen van valse getuigschriften bij de aanwerving;

- druggebruik, dronkenschap en alcoholintoxicatie, eventueel bewezen aan de hand van een ademtest afgenomen op de werkplek of een bloedproef, mits naleving van het reglement CAO100 in bijlage;
- diefstal;
- plegen van geweld;
- elk feit dat strijdig is met de goede zeden;
- opzettelijke schade toegebracht aan machines of programmatuur;
- beledigingen ten overstaan van de werkgever, oversten, collega's of burgers;
- overtreden van elementaire veiligheidsvoorschriften;
- opstellen van valse verslagen of bedrieglijke staat van onkosten;
- valse aangifte van werkuren of trajecten van chauffeurs;
- ongerechtvaardigde afwezigheid en afwezigheid zonder verwittiging, na schriftelijke ingebrekestelling;
- schending van het beroepsgeheim;
- een verkeersinbreuk met definitief verlies van rijbewijs tot gevolg. (Enkel indien het rijbewijs noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie);
- zich opzettelijk niet onderwerpen aan een geneeskundige controle door de controlegeneesheer of de arbeidsgeneesheer.
- Zich schuldig maken aan bewezen feiten van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze lijst is niet limitatief, betwistingen hieromtrent behoren tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank.

## **6. RECHTEN EN PLICHTEN VAN HET TOEZICHTHOUDEND PERSONEEL**

Artikel 11.- Het toezichthoudend personeel bestaat uit:

- De algemeen directeur en de financieel directeur;
- De beleidscoördinatoren en de afdelingshoofden;
- de diensthoofden;
- de ploegbazen.

Dit personeel is verantwoordelijk voor de goede gang van het werk en de naleving van de geldende arbeidsvoorwaarden.

In het bijzonder is dit personeel belast met :

- de controle op de aanwezigheid;
- de werkverdeling;
- de controle op het geleverde werk;
- de normale werking van de machines;
- het behoud van de orde en de tucht;
- het doen naleven van alle maatregelen betreffende de veiligheid en hygiëne van het personeel.

Zij hebben het recht vast te stellen dat een werknemer, die zich op het werk aanbiedt, klaarblijkelijk niet geschikt is om te werken en hem te verbieden het werk te beginnen, indien nodig na overleg met een geneesheer. Zij hebben eveneens het recht om een personeelslid dat het werk reeds heeft aangevat maar symptomen vertoont van ziekte waardoor de werkkwaliteit of werkkwantiteit onvoldoende gegarandeerd kan worden – eventueel na overleg met een geneesheer – te verbieden het werk verder te zetten.

Bij kortstondige afwezigheid van een lid van het toezichthoudend personeel zal hij/zij vervangen worden. De plaatsvervanger krijgt daardoor dezelfde rechten en plichten.

Bij het vermoeden van ontvreemding van goederen van de werkgever of bepaalde inbreuken kan het toezichthoudend personeel op ieder ogenblik in de lokalen of op de

terreinen van het bestuur, gereedschappen, auto's, kleerkasten, pakken en zakken onderzoeken. Elk onderzoek gebeurt in aanwezigheid van de betrokken werknemer.

Bij verdere betwistingen of obstructie zal de politie verwittigd worden om het onderzoek verder te zetten.

## **7. STRAFFEN**

Artikel 12.- Onverminderd de bepalingen betreffende het ontslag om dringende redenen kunnen de volgende gedragingen aanleiding geven tot het opleggen van sancties bij zowel statutair personeel als bij personeel aangesteld via een arbeidsovereenkomst:

- ongerechtvaardigde afwezigheid;
- ongemotiveerde laattijdige verwittiging voor afwezigheid;
- voorleggen van valse attesten;
- dronkenschap en gebruik van alcoholische dranken op het werk;
- diefstal;
- geweldpleging;
- elk feit dat strijdig is met de goede zeden;
- niet eerbiedigen van de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften;
- aanvaarden van fooien of geschenken van klanten of leveranciers;
- weigeren zich te laten fouilleren door bevoegde autoriteiten.

Deze lijst is niet limitatief.

Artikel 13.- De statutaire personeelsleden vallen onder de tuchtmaatregelen bepaald in het decreet lokaal bestuur.

Voor personeelsleden aangesteld met een arbeidsovereenkomst zijn volgende straffen van toepassing:

- waarschuwing;
- berisping;
- ontslag.

Enkel deze straffen kunnen toegepast worden voor contractanten. De straffen worden bepaald door het College van Burgemeester en Schepenen op voorstel van het diensthoofd. Het personeelslid heeft het recht om gehoord te worden.

Op vraag van het diensthoofd kan een sanctiecommissie samengeroepen worden. Deze is samengesteld uit de algemeen directeur en drie diensthoofden, waaronder één het diensthoofd van het betrokken personeelslid. Deze commissie bepaalt de strafmaat en legt deze ter goedkeuring voor aan het college van burgemeester en schepenen.

De straffen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld en de strafmaat is goedgekeurd door het Schepencollege, ter kennis gebracht worden van diegene die ze heeft opgelopen.

Betwistingen hieromtrent kunnen door contractanten aanhangig gemaakt worden bij de bevoegde arbeidsrechtbank.

## **8. VOORSCHRIFTEN INZAKE VEILIGHEID EN HYGIENE**

Artikel 14.- In hun eigen belang zijn de personeelsleden verplicht:

- De ter beschikking gestelde beschermingsmiddelen, die bij hun arbeid vereist zijn, te gebruiken volgens de gegeven voorschriften. Indien zulke beschermingsmiddelen niet onmiddellijk voorhanden zijn dienen de werknemers deze aan te vragen vooraleer ze het werk beginnen. Naargelang van het geval worden bedoeld: werkkledij,

beschermingskledij, hoofdbescherming, brillen of gelaatsschermen, handschoenen, beschermingsschoeisel en gehoorbeschermingsmiddelen.

- Alle gevaren die de veiligheid in het gedrang brengen onmiddellijk signaleren en indien nodig zelf de eerste maatregelen treffen.
- Alle gereedschappen, die in slechte staat zijn, aan de onmiddellijke chef te overhandigen of hem op de gebreken ervan wijzen.
- Medewerking verlenen wanneer daartoe nood bestaat n.a.v. ongevallen, ontruiming, oefeningen, enz. conform de gegeven instructies.

Op elke werkplaats en in elk dienstvoertuig is een verbandkist voor EHBO aanwezig. Tevens is op elke werkplek een personeelslid aanwezig dat opgeleid is om de eerste zorgen toe te dienen.

## **9. JAARLIJKSE VAKANTIE**

Artikel 15.- Een voltijds werkend personeelslid heeft recht op 31 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar. De jaarlijkse vakantie wordt uitgedrukt in uren. Eén verlofdag = 7,36 uren. Voor een halftijds personeelslid is een verlofdag = 3,48 uren.

De gewone dagen van inactiviteit zijn:

- De zaterdagen
- De zondagen
- De feestdagen en compensatiedagen
- De jaarlijkse vakantiedagen

De vakantieregeling wordt jaarlijks voorgelegd aan het overleg- en onderhandelingscomité.

Artikel 16.- Wanneer een personeelslid slechts gedurende een gedeelte van het jaar, of deeltijds in dienst is, of loopbaanonderbreking geniet wordt het jaarlijks verlof in evenredige mate verminderd.

Het verlof wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Het verlof dient op voorhand aangevraagd te worden aan het diensthoofd. Indien het verlof meer dan 3 dagen omvat, dient het minstens één week op voorhand aangevraagd te worden.

Alle vakantiedagen moeten opgenomen worden voor het einde van het jaar. In uitzonderlijke omstandigheden kunnen maximum het aantal vakantie-uren van één werkweek worden overgedragen naar het volgende werkjaar. Deze uren dienen dan uiterlijk op 31 maart opgenomen te worden.

Voor de omzetting van vakantieverlof in ziekteverlof wordt verwezen naar de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

## **10. ARBEIDSONGEVALLEN**

Artikel 17.- Het personeelslid dat het slachtoffer is van een arbeids(weg)ongeval zal, indien mogelijk, onmiddellijk zijn diensthoofd en de personeelsdienst hiervan op de hoogte brengen, ook al heeft dit ongeval geen arbeidsongeschiktheid tot gevolg. Ze geven een volledige toelichting over de omstandigheden waarin het ongeval zich heeft voorgedaan en de eventuele getuigen hiervan. Het slachtoffer van het ongeval zal de nodige medische formulieren ter beschikking gesteld worden om zich voor verzorging of onderzoek naar een geneesheer of spoeddienst van zijn keuze te begeven.

## **11. ZIEKTEREGLEMENT**

Artikel 18.- Zie afzonderlijke nota in bijlage

## **12. BESCHERMING TEGEN GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK**

Artikel 19.- Zie afzonderlijke nota in bijlage

## **13. GEDRAGSCODE VOOR HET GEBRUIK VAN E-MAIL EN INTERNET BIJ HET GEMEENTEBESTUUR (cq. OCMW) VAN LUMMEN.**

Artikel 20.- Zie afzonderlijke nota in bijlage

## **14. SNEEUW EN IJZELBESTRIJDING**

Artikel 21.- Zie afzonderlijke nota in bijlage

## **15. INTENTIEVERKLARING INZAKE EEN PREVENTIEF ALCOHOL-, MEDICATIE- EN DRUGSBELEID COMFORM CAO NUMMER 100 BINNEN HET GEMEENTEBESTUUR:**

Artikel 22.- Zie afzonderlijke nota in bijlage

## **16. THERMISCHE OMGEVINGSFACTOREN PREVENTIEPLAN – LUMMEN:**

Artikel 23 – zie afzonderlijke nota in bijlage

## **17. POLICY TIJDS- EN PLAATSONAFHANKELIJK WERKEN, KORTWEG TELEWERK:**

Artikel 24.- Zie afzonderlijke nota in bijlage

## **18. Fietspolicy – fietslease:**

Artikel 25.- Zie afzonderlijke nota in bijlage

## **19. ANDERE BESCHIKKINGEN**

### **Administratieve inlichtingen:**

Artikel 26.-

- Naam van de interne preventieadviseur:  
Ferdie Pieraerts, Gemeenteplein 13 - 3560 Lummen
- Naam van de arbeidsgeneesheer  
Dokter Stefan Busselen  
Corda Campus (gebouw Corda 2), Kempische Steenweg 309/0.01 - 3500 Hasselt  
Telefoonnummer: 011/30 27 62

De geneeskundige dienst, Mensura, staat onder meer in voor de jaarlijkse medische controle van het personeel.

Nieuw aangeworven personeelsleden moeten zich aan een onderzoek onderwerpen, alvorens aan de slag te gaan, afhankelijk van de functie.

In geval van belet dient Mensura verwittigd te worden een dienst een nieuwe afspraak vastgelegd te worden. Bij afwezigheid op het medisch onderzoek of

laattijdige annulatie (minstens 2 werkdagen ervoor) zullen de aangerekende kosten aan het bestuur worden teruggevorderd van het personeelslid.

Wanneer er betwisting ontstaat tussen werkgever en werknemer over arbeidsomstandigheden, toelage voor gevaarlijk-, ongezond- of hinderlijk werk, enz... kunnen beide partijen voor advies op de arbeidsgeneesheer beroep doen.

De werknemer kan zich rechtstreeks wenden tot de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer indien hij een spontane raadpleging of een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting wenst. Hij moet hiervoor niet langer eerst een verzoek richten tot zijn werkgever

De werknemers die krachtens de van toepassing zijnde wetgeving preventief moeten worden ingeënt, dienen zich op de gestelde dag hiervoor te melden. Niemand mag zich aan deze verplichting onttrekken, tenzij mits voorlegging van een bewijs van inenting door een andere geneesheer. De inentingen gebeuren op kosten van de werkgever.

- De namen van de leden van het Basisoverlegcomité :  
Dit Comité is samengesteld uit een afvaardiging van de vakbonden (personeel + technici) en van de overheid (gemeente en OCMW)  
Gemeente: Luc Wouters, burgemeester  
Rita Moors, schepen  
Heide Lamotte, voorzitter OCMW  
Bart Vissers, algemeen directeur  
Karolien Mondelaers, afdelingshoofd personeel en administratie  
Ferdie Pieraerts, preventieadviseur  
Kim Degol, personeelsdeskundige  
Annie Beets, personeelsverantwoordelijke  
ACV- openbare diensten: Annie Merlo, secretaris LRB  
Laura Robijns, afgevaardigde van het personeel  
Mariella Germeys, afgevaardigde van het personeel  
A.C.O.D. : Frank Hoste, gewestelijk bestendig secretaris  
Jan Heyligen, vaste gemachtigde  
Simonne Mullens, afgevaardigde van het personeel  
Godelieve Gielis, afgevaardigde van het personeel  
V.S.O.A. : Martine Coenen, zoneverantwoordelijke  
MENSURA : Dokter Stefan Busselen,
- Namen van de leden van de Vakbondsafvaardiging:  
Voor A.C.O.D.: Simonne Mullens, Godelieve Gielis  
Voor ACV-openbare diensten: Laura Robijns, Mariella Germeys  
Voor V.S.O.A.: niemand
- 3. De verschillende Inspectiediensten zijn gevestigd:  
Toezicht op de Sociale Wetten – Directie Limburg  
FAC Verwilgen, Blok A – 3<sup>e</sup> verdieping Voorstraat 43 - 3500 Hasselt  
02/233 46 50  
tsw.limburg@werk.belgie.be  
  
Toezicht op het welzijn op het werk - Directie Limburg – Vlaams Brabant  
Koning Albertstraat 16/B - 3290 Diest  
02/233 41 90  
tww.limburg.vlaamsbrabant@werk.belgie.be  
  
Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid  
Algemene Directie Sociale Inspectie

Administratief Centrum Kruidtuin – Finance Tower,  
Kruidtuinlaan 50 – 1000 Brussel  
02/528 65 46

- Het personeel van de onderneming is verzekerd tegen arbeidsongevallen bij:  
Verzekeringsmaatschappij: Ethias - Prins Bisschopssingel 73 – 3500 Hasselt  
polisnummer : Polisnummer 06050274
- Het personeel van de onderneming is voor de dienstverplaatsingen omnium  
verzekerd bij :  
Verzekeringsmaatschappij: Ethias, Prins Bisschopssingel 73 – 3500 Hasselt  
polisnummer: 19.030.699  
Deze polis heeft tot doel de voertuigen van de personeelsleden tijdens  
dienstreizen te verzekeren tegen stoffelijke schade  
Enkele verplichtingen opgelegd door de bijzondere voorwaarden van de polis zijn:
  - elk ongeval moet men door de politie laten vaststellen. Indien deze  
weigeren tussen te komen moet men een getuigenverklaring opnemen.
  - de personeelsdienst moet onmiddellijk worden verwittigd van het ongeval  
zodat deze op hun beurt Ethias ken in kennis stellen.
  - Een verklaring van het diensthoofd of van de algemeen directeur moet  
geleverd worden dat het ongeval gebeurde tijdens een dienstreis.
  - uw nummerplaat van de wagen of ingeval van bromfiets, het  
chassisnummer, moet door de maatschappij in de polis opgenomen zijn.  
Deze gegevens worden via de personeelsdienst bezorgd aan Ethias.
- De onderneming is aangesloten bij Federaal Agentschap voor Kinderbijslag -  
Famifed voor kinderbijslag:  
Onder het nummer 4061  
Provinciaal Bureau van Limburg  
De Schiervellaan 3-5, 3500 Hasselt  
0800/ 94 434
- Het personeel van de onderneming is aangesloten bij volgende sociale dienst:  
VZW Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen (GSD-V)  
Bischoffsheimlaan 1-8 – 1000 Brussel  
02/215 93 68  
info@gsd-v.be

#### **19. ANDERE AFSPRAKEN:**

##### **Geneeskundig onderzoek bij de arbeidsgeneeskundige dienst**

Artikel 27.-

a) In de lokalen van de werkgever.

Voor medische onderzoeken die plaatsvinden in de lokalen van de werkgever krijgen de personeelsleden recuperatie voor de benodigde tijd voor het onderzoek tot maximum 1 uur wanneer de onderzoeken plaatsvinden op een vrije dag van het personeelslid.

Voor vaccinaties die plaatsvinden in de lokale van de werkgever krijgen de personeelsleden recuperatie voor de benodigde tijd voor de vaccinatie tot maximum 30 minuten wanneer de vaccinaties plaatsvinden op een vrije dag van het personeelslid.

Personeelsleden die dienen te werken tijdens de onderzoeken of vaccinaties krijgen dienstvrijstelling voor de benodigde tijd.

b) In de lokalen van de dienst te Hasselt

Voor medische onderzoeken (uitgezonderd het aanwervingsonderzoek) of vaccinaties die plaatsvinden op verplaatsing krijgen de personeelsleden recuperatie voor de benodigde tijd voor het onderzoek of vaccinatie tot maximum 2 uren wanneer de onderzoeken of vaccinaties plaatsvinden op een vrije dag van het personeelslid.

Personeelsleden die dienen te werken tijdens de onderzoeken of vaccinaties krijgen dienstvrijstelling voor de benodigde tijd.

### **Bezoek aan dokter, specialist, tandarts...**

Artikel 28.-

In principe worden afspraken buiten de diensturen gemaakt.

Voor gemaakte afspraken tijdens de diensturen kan het diensthoofd toestemming verlenen mits de benodigde tijd gecompenseerd wordt door bij te werken, verlofuren of overuren af te trekken.

Uitzondering hierop wordt gemaakt voor zwangere vrouwen die, ingevolge de wet op de moederschapbescherming, wel dienstvrijstelling krijgen voor hun prenatale onderzoeken.

### **Begrafenissen**

Artikel 29.-

Bij het overlijden van de echtgenoot of kind, (schoon)vader of (schoon)moeder van een personeelslid krijgen 2 collega's (waaronder eventueel het diensthoofd) dienstvrijstelling om naar de begrafenis te gaan. Andere collega's die de begrafenis willen bijwonen kunnen hiervoor uren terugnemen, waarbij uitzonderlijk geen rekening moet worden gehouden met de stamtijden. De dienstverzekering moet hierbij wel gewaarborgd blijven.

### **Andere mogelijke dienstvrijstellingen**

Artikel 30.-

In de hierna vermelde gevallen kunnen dienstvrijstellingen voor de nodige tijd worden verleend :

- deelneming aan examens door het bestuur ingericht voor de eigen personeelsleden;
- bepaalde syndicale activiteiten, zoals voorzien in het syndicaal statuut.

Dit arbeidsreglement is van toepassing met ingang van 1 december 2023

Goedgekeurd door de gemeenteraad in zitting van 27 november 2023

In opdracht:

De algemeen directeur

de burgemeester

Bart Vissers

Luc Wouters