



BBTK
ABVV

PC 330

Ziekenhuizen

Deze folder « Wegwijs in Je Rechten » hou je best bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen. Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige folder geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

Welk nieuws in de sector in 2018? Eind 2017 werd een sociaal akkoord voor de federale sector van de gezondheidszorg ondertekend. Dit akkoord omvat onder meer de toepassing van de nieuwe IF.IC functieclassificatie en de eerste fase naar een nieuw loonmodel. Je mag erop rekenen dat je syndicaal afgevaardigde je alle nuttige informatie zal bezorgen.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht.

Veel leesgenot! Met de BBTK je hele loopbaan lang aan je zijde!



BBTK
ABVV

Je Rechten in 14 punten

Pc 330 Ziekenhuizen



Arbeidsovereenkomst

Indien je geen schriftelijke arbeidsovereenkomst hebt wanneer je begint te werken, dan word je door de wet automatisch beschouwd als voltijds personeelslid met een overeenkomst van onbepaalde duur. Toch raden we je aan om een schriftelijke arbeidsovereenkomst te vragen. Deze bevat immers heel belangrijke zaken. In de ziekenhuizen zijn er twee soorten arbeidsovereenkomsten:

De **arbeidsovereenkomst** voor het personeel van de technische diensten, voor het personeel van het onderhoud en van de keuken enz.

Het **bediendecontract** voor:

- Het verzorgend personeel (verpleegkundigen, paramedici, zorgkundigen,...) ;
- Het administratief personeel dat zich bezig houdt met het administratief werk en de boekhouding ;
- Omkaderende functies: laboranten, het personeel van de apotheek, ingenieurs enz.

Het contract omschrijft het soort werk, het uurrooster, de loonschaal, het maandelijks loon en de anciënniteit bij de aanvang die door de werkgever wordt erkend.



Loon

De oude functieclassificatie van 1972 heeft haar beste tijd gehad. Na meer dan 15 jaar onderhandelen hebben de sociale partners uiteindelijk een akkoord bereikt op 11 december 2017. Een nieuwe IF.IC classificatie en loonmodel zullen in je sector worden ingevoerd. Dit zal in verschillende fases verlopen naargelang van de middelen die door de regering worden toegekend. In 2018 vindt de eerste fase plaats.

Er zijn een aantal stappen in 2018 die we aandachtig moeten opvolgen. Er zal je een functie worden toegekend op 30 april 2018, met een overeenstemmend barema. Je zal dan kunnen inschatten of je erbij wint als je dit nieuwe barema aanvaardt. Als je akkoord gaat omdat je nieuwe barema gunstiger is, zal in juli 2018 een loonregularisatie worden doorgevoerd. Ben je daarentegen niet akkoord met de toegekende functie, dan zijn er mogelijkheden om beroep aan te tekenen, wat je zelf moet doen binnen specifieke termijnen. Aarzel niet om de hulp van je syndicaal afgevaardigde in te roepen!

Nuttig om weten is ook dat BBTK-afgevaardigden van je instelling zullen zetelen in de interne begeleidings- en beroepscommissies. Je afgevaardigden zullen vooraf een opleiding hebben gevolgd zodat ze de procedure voor de toekenning van de functies optimaal kunnen controleren en je belangen verdedigen. Neem dus gerust contact op met je BBTK-afgevaardigden of met je afdeling.



Loontoeslagen

Er bestaat in de sector ook een loontoeslag bij onregelmatige prestaties. **De toeslagen verschillen afhankelijk van het moment waarop je werkt.**

- Zaterdagwerk: toeslag van 26% op het normale loon;
- Zondagswerk: toeslag van 56% op het normale loon;
- Feestdagen: toeslag van 56% op het normale loon;
- Onderbroken dienst: als een dienst tenminste 4 uur wordt onderbroken krijg je een toeslag van 50%, zowel voor als na de onderbroken dienst.

Voor nachtwerk

- Toeslag van 35%, als het nachtwerk uitgevoerd wordt op een gewone weekdag of op een zaterdag;
- Toeslag van 56% op zondag of feestdag;
- Avondwerk: toeslag van 20% voor werk uitgevoerd tussen 19 en 20 uur.

In bepaalde gevallen heb je ook recht op overloon wanneer je overuren presteert.

Dit overloon is minstens 50% (of 100% voor de overuren gepresteerd op zon- en feestdagen) van het loon.



Ziekte of ongeval

Eerst en vooral moet je bij ziekte of een ongeval onmiddellijk je werkgever verwittigen. Daarna moet je binnen de 2 werkdagen die volgen een medisch attest opsturen. Dit doe je voor alle zekerheid per aangetekende zending, of je laat het door iemand persoonlijk afgeven.

Kijk zeker ook naar de specifieke regels in je arbeidsreglement.

Als je ziekte langer dan enkele dagen duurt, ben je eveneens verplicht om een attest in te dienen bij de adviserende arts van je ziekenfonds. Je hebt recht op één maand gewaarborgd loon bij ziekte. Nadien heb je recht op een uitkering van je ziekenfonds. Bij een contract van bepaalde duur van minder dan drie maanden, heb je geen recht op gewaarborgd loon en ontvang je onmiddellijk een uitkering van je ziekenfonds.

Wanneer je ziek bent, dan loopt het geplande uurrooster gewoon door. De werkgever kan je niet vragen om uren, die je wegens je ziekte niet presteerde, in te halen.



Deeltijds werk

De deeltijdse arbeidsovereenkomst moet schriftelijk vastgelegd zijn. De overeenkomst moet het arbeidsstelsel en het afgesproken uurrooster vermelden. Ze moet verplicht worden afgesloten voor ten minste 1/3^{de} tijds. Je kunt nooit een arbeidsovereenkomst hebben van minder dan 13 uur per week. Daarbij moet de duur van elke ononderbroken arbeidsperiode minstens 3 uur tellen. Er zijn twee soorten deeltijdse arbeidsstelsels:



BBTK
ABVV

Je Rechten in 14 punten

Pc 330 Ziekenhuizen

Met vaste werkregeling

De wekelijkse arbeidsduur blijft vast, hetzij per week (b.v. 22 uur per week), hetzij over een bepaalde cyclus (b.v. een cyclus van 2 weken : een week van 30 uur en een week van 14 uur).

Met variabele werkregeling

De wekelijkse arbeidsduur is veranderlijk. De gemiddelde wekelijkse duur is dus vastgelegd voor een bepaalde periode (b.v. een gemiddelde van 20 uren per week, na te leven voor een periode van 4 weken) maar kan verschillen van week tot week.



Tijdskrediet

Tijdskrediet is een individueel recht om je loopbaan te onderbreken of je prestaties gedurende je loopbaan te verminderen. Dit recht garandeert je dat je achteraf terug aan het werk kan in je oorspronkelijke werkregeling. Tijdens het tijdskrediet krijg je een vergoeding om het loonverlies te compenseren. Helaas werd het recht op niet-gemotiveerd tijdskrediet afgeschaft.

Landingsbanen

Er bestaat een bijzonder tijdskrediet voor oudere werknemers met verhoogde uitkeringen, ook "landingsbanen" genoemd. De minimumleeftijd voor een landingsbaan bedraagt in principe 60 jaar (de regering verhoogde de instapleeftijd sterk). In een sectorale cao, die van 2017 tot 2018 loopt, is bepaald dat werknemers in de ziekenhuizen (in bepaalde omstandigheden zoals een zwaar beroep, lange loopbaan) nog vanaf 55 jaar in een landingsbaan kunnen stappen.



Arbeidsreglement

Je werkgever is wettelijk verplicht een arbeidsreglement op te stellen. Dus ook bij jou in het ziekenhuis moet er een arbeidsreglement zijn. Je werkgever moet je een kopie van dit document geven bij je aanwerving.

In dit document vind je allerlei afspraken over de arbeidsomstandigheden (uurrooster, rustpauzes, jaarlijks verlof, maatregelen tegen ongewenste intimiteiten, sancties, arbeidsgeneeskunde,...).

Het arbeidsreglement mag niet in tegenspraak zijn met de wet en de overeenkomsten die van toepassing zijn op de sector van de ziekenhuizen.



Arbeidsduur

In de sector van de ziekenhuizen is de gemiddelde arbeidsduur vastgelegd op 38 uur per week. Deze gemiddelde arbeidsduur moet steeds gerespecteerd worden over een bepaalde periode. Je mag tot 11 uur per dag en 50 uur per week werken, weliswaar op voorwaarde dat het wekelijkse gemiddelde van 38 uur per week wordt gerespecteerd over een periode van 3 maanden. Deze kwartalen gaan in op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober.

Je mag zelfs meer dan 50 uur per week werken (niet bij nacht arbeid), maar alleen op voorwaarde dat de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week wordt nageleefd over een periode van maximum 4 weken.

Je werkgever mag voor jou niet te weinig uren inplannen op het uurrooster. In de sector gebeurt dit helaas maar al te vaak. Je staat dan zogezegd "in min". Dan kan het gebeuren dat je werkgever je opbelt en vraagt om te komen werken (b.v. wanneer een collega zich ziek meldt) op een moment waarop je niet moest werken. Op die manier zorgt de werkgever ervoor dat je gemiddelde arbeidsduur wordt gerespecteerd. Dit kan echter niet! Minuren zijn wettelijk niet toegelaten.



Jaarlijkse vakantie

Het wettelijk verlof wordt berekend op basis van je prestaties van het jaar dat eraan vooraf gaat. **Heb je het ganse jaar gewerkt (of gelijkgestelde dagen zoals ziekte dagen) dan heb je recht op 20 dagen (in een 5-dagen week).**

In de sector hebben we via een collectieve arbeidsovereenkomst bereikt dat je 4 extra vakantiedagen bovenop het wettelijk verlof krijgt. In totaal dus minstens 24 dagen.

De verlofdagen worden meestal vastgelegd in overleg, maar bepaalde regels gelden steeds:

- De werkgever staat je de verlofdagen toe tijdens het jaar;
- Je hebt recht op een ononderbroken periode van twee weken tussen 1 mei en 31 oktober;
- Het is verboden af te zien van je recht op verlof;
- Indien je ziek wordt net vóór je verlofperiode dan wordt deze uitgesteld. Word je ziek tijdens je verlof, dan betekent dit dat je deze verlofdagen helaas kwijt bent.



Klein verlet

Wist je dat je afwezig mag zijn, met behoud van loon, bij bepaalde gebeurtenissen?

- Huwelijk: 2 dagen;
- Huwelijk van een naast familielid: 1 dag;
- Geboorte van een kind: 10 dagen;
- Overlijden van een familielid (afhankelijk van de graad van verwantschap): 1-3 dagen;
- Plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd: max. 1 dag;
- Bijeenkomst van een familieraad: max. 1 dag;
- Deelname aan een jury, oproep als getuige voor de rechtbank, verschijning voor de arbeidsrechtbank: max. 5 dagen;
- Uitoefenen van een ambt van bijzitter bij verkiezingen: max. 5 dagen.

Wettelijk samenwonenden hebben dezelfde rechten als gehuwden bij gebeurtenissen in de familie van de partner. Het kan zijn dat er binnen jouw ziekenhuis gunstigere maatregelen zijn vastgelegd.



Recht op opleiding

Het sociaal fonds voor de privé-ziekenhuizen financiert en organiseert opleidingen. Dit fonds wordt paritair (door werkgeversfederaties/vakbonden) beheerd.



BBTK
ABVV

Je Rechten in 14 punten

Pc 330 Ziekenhuizen

Via opleidingsprojecten wil het sociaal fonds drie doelgroepen bereiken: werknemers, werkzoekenden en jongeren.

Voor werknemers zit in het aanbod:

- Opstap naar verpleegkunde;
- Omgaan met en preventie van agressie en stress;
- Rugklachtpreventie;
- Computerwerk en ergonomie;
- Taalproject : meertaligheid bevorderen.

Verzorgenden konden de nodige vorming volgen om als zorgkundige erkend te worden.

Enkele duizenden werknemers uit de sector konden reeds, met behoud van loon, de opleiding tot verpleegkundige volgen. Meer weten? Stap naar je afgevaardigde, je BBTK-afdeling of surf naar www.fe-bi.org.



Eindeloopbaan

Sinds 1 januari 2012 werd het zogenaamde “brugpensioen” vervangen door “het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag” (SWT). De regering voerde heel wat wijzigingen en verstrengingen rond de regelgeving in. Zo werd en wordt de leeftijd om op SWT te gaan verhoogd.

In het algemeen stelsel kan men pas vanaf 62 jaar in SWT gaan. Via sectorale cao's is bepaald dat men in de ziekenhuizen, in bepaalde omstandigheden (lange loopbaan, zwaar beroep,...), momenteel nog vanaf 59 jaar in SWT kan gaan.



Vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP)

Werknemers vanaf 45 jaar hebben recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon: de zogenaamde “rimpeldagen”.

Werknemers met basisrecht

Verplegend en verzorgend personeel, medewerkers patiëntvervoer, opvoeders... die effectief de vermelde functie uitoefenen. Ook (adjunct) diensthoofden die die personeelsgroepen omkaderen hebben recht.

- Vanaf 45 jaar: 96 uren;
- Vanaf 50 jaar: 192 uren;
- Vanaf 55 jaar: 288 uren vrijstelling per jaar.

Gelijkgesteld personeel

Werknemers die niet behoren tot de groep met basisrecht, kunnen gelijkgesteld worden. Je moet dan gedurende een periode van 24 maanden minstens 200 uren gewerkt hebben bij dezelfde werkgever. Voor deze prestaties moet je wel een vergoeding voor onregelmatige prestaties (voor zaterdag, zondag, feestdag, nachtwerk of onderbroken dienst) of compensatierust gekregen hebben. Voldoe je aan deze voorwaarden? Dan heb je ook recht op bovenstaande vrijstelling van arbeidsprestaties.

Restgroep

Personeel dat niet onder de twee vorige groepen valt heeft toch recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties.

- Vanaf 50 jaar: 38 uren;
- Vanaf 52 jaar: 76 uren;
- Vanaf 55 jaar: 152 uren vrijstelling per jaar.

Dit aantal vrijgestelde uren geldt voor een voltijdse werknemer. Voor deeltijdsen wordt dit berekend in verhouding tot je contracturen.



Ontslag

Een arbeidsovereenkomst kan niet zomaar van de ene op de andere dag worden verbroken, behalve bij dringende redenen of in onderling overleg. Je hebt namelijk recht op een opzegperiode. Welke opzegperiode je werkgever moet naleven hangt af van je anciënniteit bij deze werkgever. Sinds 1 januari 2014 zijn er nieuwe opzegtermijnen van kracht. Zowel bij ontslag door de werkgever als wanneer jezelf ontslag neemt zal je voor arbeidsovereenkomsten je opzegtermijn in 2 delen moeten berekenen. Een deel voor de periode voor 31 december 2013 en een tweede deel vanaf 1 januari 2014. **Bij ontslag met een overeenkomst van bepaalde duur zijn er specifieke regels.** Raadpleeg voor meer info onze brochure *Expresso* en *Je Rechten op Zak*.

Als je vragen hebt, stap dan naar je BBTK- afdeling. Op onze website www.bbt.org kan u makkelijk alle contactgegevens van de afdelingen terugvinden.

AALST-DENDERMONDE-RONSE - GENT
T + 32 9 265 52 70

oudenaarde
T +32 53 72 78 42

ANTWERPEN
T +32 3 220 69 00

BRUGGE
T +32 50 44 10 21

BRUSSEL HALLE VILVOORDE
T +32 2 519 72 11

T +32 2 356 06 76
T + 32 2 252 43 33

KEMPEN
T + 32 14 40 03 75

LEUVEN
T +32 16 31 62 50

LIMBURG
T +32 11 26 09 00

MECHELEN
T +32 15 42 11 60

ORIK | OOSTENDE – ROESELARE -
IEPER - KORTRIJK
T +32 56 26 82 43
T +32 59 70 27 29

WAASLAND
T +32 3 776 36 76

