



BBTK-ABVV
SOCIAL PROFIT



***Loon- en arbeidsvoorwaarden
voor werknemers in de
woonzorgcentra (PC 330)***

Welkom bij de BBTK-ABVV

Op 9 mei 2018 sloten de BBTK-ABVV en de Algemene Centrale een akkoord dat voor 47 sectoren het principe vastlegt van 1 centrale per sector, waaronder jouw sector: Woonzorgcentra. Zo kunnen we je nog beter verdedigen, arbeiders en bedienden samen.

Wat betekent dat voor jou?

Als lid zal je hier weinig van ondervinden, de dienstverlening blijft dezelfde. Maar vanaf nu kan je terecht bij de gewestelijke afdelingen van de BBTK-ABVV om je verder te helpen. Je vindt alle nodige contactgegevens in deze bundel.

Alles over je rechten staat hierin

Deze folder hou je het beste 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.

Deze wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema's waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je via de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTK-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je Woonzorgcentrum is. We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!

Inhoudstafel

Arbeidsovereenkomst	7
Loon	7
Ziekte/Ongeval	8
Deeltijds werk	8
Met vaste werkregeling	9
Met variabele werkregeling	9
Tijdskrediet	9
Landingsbanen	9
Arbeidsreglement	9
Arbeidsduur	10
Jaarlijkse vakantie	10
Klein verlet	11
Recht op opleiding	11
Eindeloopbaan	12
Vrijstelling van arbeidsprestaties(VAP)	12
Werknemers met basisrecht	12
Gelijkgesteld personeel	12
Restgroep	13
Ontslag	13

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 een schriftelijke arbeidsovereenkomst te vragen. In de overeenkomst staan immers heel belangrijke zaken. In de woonzorgcentra 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.

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 loonschalen voor jouw functie en anciënniteit zijn vastgelegd in een sectorovereenkomst. Je werkgever mag je niet minder dan deze barema's betalen.

➔ **Je kan de loonschalen opvragen bij je BBTK-ABVV afgevaardigde of secretaris. Leden hebben ook toegang tot de barema's op onze site, via www.bbtik.org/loonschalen.**

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;
- ▶ Zondagwerk: 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/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 móet schriftelijk vastgelegd zijn. De overeenkomst moet het arbeidsstelsel en het afgesproken uurrooster vermelden. Ze moet verplicht worden afgesloten voor ten minste 1/3^e-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:

Met vaste werkregeling

De wekelijkse arbeidsduur blijft vast, hetzij per week (vb. 22 uur per week), hetzij over een bepaalde cyclus (vb. 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 (vb. 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 schafte de regering de vergoeding voor het niet-gemotiveerd tijdskrediet af.



Landingsbanen

Er bestaat een bijzonder tijdscrediet 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 woonzorgcentra (in bepaalde omstandigheden) 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 woonzorgcentrum 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 Woonzorgcentra.

Arbeidsduur

In de sector van de woonzorgcentra is de gemiddelde arbeidsduur bepaald op 38 uur per week. Die gemiddelde arbeidsduur moet steeds gerespecteerd worden over een bepaalde periode.

Je mag tot 11 uur per dag en tot 50 uur per week werken. Dit is alleen toegelaten op voorwaarde dat het weekgemiddelde van 38 uur gerespecteerd wordt over een periode van drie maanden. Die trimesters starten op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober.

Je mag zelfs meer dan 50 uur per week werken (niet bij nachtarbeid). Dit kan alleen op voorwaarde dat de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week gerespecteerd wordt over een periode van ten hoogste vier weken.

Je werkgever mag voor jou niet te weinig uren inplannen op het uurrooster. In de sector gebeurt dit helaas dikwijls. Je staat dan zogezegd in “min”. Dan kan het zijn dat de werkgever je opbelt en vraagt om te komen werken (bv. 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 gerespecteerd wordt. 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 2 extra vakantiedagen bovenop het wettelijk verlof krijgt. In totaal dus minstens 22 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 voor je verlofperiode dan wordt deze uitgesteld. Ziek vallen tijdens je verlof, betekent dat je deze helaas kwijt bent (Er is Europese druk om dit te wijzigen).



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 woonzorgcentrum gunstigere maatregelen zijn vastgelegd.

Recht op opleiding

Het sociaal fonds ouderenzorg financiert en organiseert opleidingen. Dit fonds wordt paritair (door werkgeversfederaties/vakbonden) beheerd. Via opleidingsprojecten wil het sociaal fonds drie doelgroepen bereiken: werknemers, werkzoekenden en jongeren.

Naar werknemers zit in het aanbod:

- ▶ Voorkoming van rug- en andere fysieke letstels;
- ▶ Dementie;
- ▶ Omgaan met stress;
- ▶ Agressie en conflicten;
- ▶ Belevingsgericht ethiek ervaren in de zorg;
- ▶ Nederlands op de werkvloer.

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 delegatie, 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 Woonzorgcentra, in bepaalde omstandigheden, 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 patientenvervoer, 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 horen 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 in verhouding berekend.

Ontslag

Een arbeidsovereenkomst kan niet zomaar van de ene op de andere dag worden verbroken, behalve bij dringende reden 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.

Bijkomende informatie kan je opvragen bij je BBTK-ABVV afgevaardigde of secretaris.



Deze brochure is maar een eerste overzicht van de grote vragen die je je misschien stelt. Natuurlijk staat niet alles er in! Je BBTK-ABVV afgevaardigden zijn er om naar jou te luisteren, informatie te geven en je te verdedigen. Je kunt er op rekenen. Aarzel niet om een beroep op hen te doen. Als er geen afgevaardigde is in je voorziening, neem dan contact op met één van onze gewestelijke kantoren. Zij helpen je verder. Op onze website www.bbtk.org kan je makkelijk alle contactgegevens van de afdelingen terugvinden.



AALST - DENDERMONDE - RONSE - OUDENAARDE

Eric Vandepoele | Evandepoele@bbtk-abvv.be
Johan Dumortier | JDumortier@bbtk-abvv.be
Houtmarkt 1 | 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42

ANTWERPEN

Kristien Merckx | KMerckx@bbtk-abvv.be
Ken Van den Heuvel | KVandenheuvel@bbtk-abvv.be
Van Arteveldstraat 9/11 | 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00

BRUGGE

Wim Govaert | Wgovaert@bbtk-abvv.be
Zilverstraat 43 | 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21

BRUSSEL HALLE VILVOORDE

Kathleen De Decker | KDeDecker@bbtk-abvv.be
Roupppelein 3 | 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11

GENT

Evert Persoon | EPersoon@bbtk-abvv.be
Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 | 9000 Gent
T + 32 9 265 52 70

KEMPEN

Marieke Van Gils | MVanGils@bbtk-abvv.be
Grote Markt 48 | 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75

LEUVEN

Stijn Heuvelmans | SHeuvelmans@bbtk-abvv.be
Maria-Theresiastraat 99 | 3000 Leuven
T +32 16 31 62 50

LIMBURG

Alex Nijs | ANijs@bbtk-abvv.be
Prins Bisschopssingel 34 bus 1 | 3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00

MECHELEN

Matthieu Marin | MMarin@bbtk-abvv.be
Diana Minten | DMinten@bbtk-abvv.be
H.Consciencestraat 33 | 2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60

ORIK (KORTRIJK & OOSTENDE)

Bjorn Mous | BMous@bbtk-abvv.be
Conservatoriumplein 9 bus 2 | 8500 Kortrijk
J. Peurquaestraat 1 bus 12 | 8400 Oostende
T +32 59 70 27 29

WAASLAND

Sven Robbrecht | SRobbrecht@bbtk-abvv.be
Mercatorstraat 90 | 9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76

