
FAQ ASO

Op 19 mei 2021 werd door de Nationale Paritaire Commissie Artsen-Ziekenhuizen een collectieve overeenkomst gesloten met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden van de artsen-specialisten in opleiding. Deze collectieve overeenkomst werd aan de regering overgemaakt teneinde hieraan een bindende kracht te verlenen in toepassing van K.B. nr. 47 van 24 oktober 1967.

Teneinde een eenvormige interpretatie en toepassing van de collectieve overeenkomst te verzekeren en rekening houdend met de vragen die ter zake werden gesteld heeft de NPCAZ het wenselijk geacht om een toelichting bij de collectieve overeenkomst uit te werken en een zogenoemde FAQ op te stellen.

1. Toepassingsgebied van de collectieve overeenkomst

De collectieve overeenkomst is van toepassing op de “arts-specialist in opleiding”. Het betreft de kandidaat-arts die aan volgende voorwaarden voldoet:

- gemachtigd is om de geneeskunde conform de bepalingen van de gecoördineerde wet van 10 mei 2015 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen uit te oefenen;
- in opleiding is met het oog op het zich zien toekennen van de erkenning voor één van de titels, met uitzondering van de titel van huisarts, bedoeld in de artikelen 1, 2 en 2bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de lijst van bijzondere beroepstitels voorbehouden aan de beoefenaars van de geneeskunde, met inbegrip van de tandheelkunde;

De in opleiding zijnde apothekers-klinisch biologen (en de masters in de scheikundige wetenschappen) die overeenkomstig artikel 9 van de gecoördineerde ziekenhuiswet gelijkgesteld worden met een ziekenhuisarts, vallen ook onder het toepassingsgebied van de collectieve overeenkomst.

Wat de sociale zekerheid betreft vallen de artsen-specialisten in opleiding onder artikel 15bis, 1° van het K.B. van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Artsen-specialisten in opleiding met wie een arbeidsovereenkomst werd afgesloten (wetenschappelijk onderzoek, ...) vallen niet onder toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst. Zij hebben geen sui generis statuut maar het statuut van werknemer op wie de verschillende regelingen inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid toepassing vinden. Contractueel kan wel overeengekomen worden dat zij voor eventuele klinische activiteiten die zij verrichten, toch onder bepaalde bepalingen van de collectieve overeenkomst vallen.

2. Wat is de situatie van artsen-specialisten in opleiding die geen individueel akkoord hebben ondertekend bedoeld in artikel 7 § 1 van de wet van 12 december 2010 en waarbij de arbeidsduur de absolute grenzen overschrijdt ? Idem voor diegenen die het individueel akkoord wel hebben ondertekend en de absolute grenzen van de wet van 12 december 2010 overschrijden?

De wet van 12 december 2010 had tot doel de Belgische wetgeving in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. De betrokken wetgeving voert een aantal grenzen in inzake arbeidsduur ter bescherming van de betrokken personen, onder meer de artsen-specialisten in opleiding.

Van de door de wet ingevoerde grenzen kan niet afgeweken worden. Wanneer derhalve geen zogenoemde opting-out clause werd overeengekomen, kunnen, berekend over een periode van 13 weken, niet meer dan 48 uur per week worden gepresteerd (624 uur per kwartaal). Wanneer de geleverde arbeidsprestaties dit absoluut plafond overschrijden, is er sprake van een strafrechtelijk gesanctioneerde inbreuk van de werkgever op de wet van 12 december 2010.

Hetzelfde geldt wanneer wel een opting-out clause werd ondertekend. Het overeengekomen plafond in de opting-out mag niet overschreden worden, berekend over de referentieperiode van 13 weken. In casu zal deze opting-out veelal 60 uren per week bedragen. Dit betekent dat niet meer dan 780 uren per kwartaal mogen worden gepresteerd.

Het kan evenmin worden toegestaan om de betrokken arbeidsprestaties te vergoeden via overloon. Op die wijze zou het beschermend karakter van de wetgeving en de regels inzake rustperiodes immers worden tenietgedaan.

De arts-specialist in opleiding kan niet gedwongen worden om dergelijke arbeidsprestaties te verrichten, tenzij om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval of voor arbeidsprestaties die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist. Overeenkomstig de parlementaire voorbereiding is de draagwijdte van deze afwijkende regel beperkt en moeten de criteria voor overmacht aanwezig zijn. “Het moet gaan om een onvoorzienbare en dringende gebeurtenis die niet kadert in de gebruikelijke activiteit van het ziekenhuis en die niet voortvloeit uit een fout (bijv. een slechte arbeidsorganisatie).” (Parl.St.Kamer, 53-0431/001 blz. 7)

Uiteraard is een correcte en volledige tijdsregistratie vereist.

3. Zwangerschap

De collectieve overeenkomst bepaalt in artikel 1, tweede lid dat een voltijdse tewerkstelling een arbeidsduur van 48 uur per week omvat.

Artikel 10 van de collectieve overeenkomst bepaalt dat de zwangere arts-specialist in opleiding geniet van de volledige moederschapsbescherming die op basis van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de uitvoeringsbesluiten wordt geboden. De collectieve overeenkomst is op het punt van nachtarbeid strenger dan de arbeidswet van 16 maart 1971. Nachtarbeid is verboden vanaf 26 weken zwangerschap (i.p.v. 32 weken).

Het is belangrijk op te merken dat de arbeidsgeneeskundige dienst een cruciale rol speelt. De arbeidsgeneesheer zal namelijk de individuele situatie beoordelen van de zwangere arts-specialist in opleiding en zal waar aangewezen maatregelen bevelen zoals aangepast werk.

Partijen bevestigen dat de aanpassingen van de arbeidstijden die voortvloeien uit de voornoemde beschermingsmaatregelen geen aanleiding kunnen geven voor een vermindering van het minimum basisloon vastgesteld in artikel 1 van de collectieve overeenkomst.

4. Is de tijd waarbinnen een lunchpauze wordt genomen arbeidstijd ?

Lunchpauzes kunnen niet beschouwd worden als arbeidstijd en worden derhalve ook niet vergoed, op voorwaarde dat de lunchpauzes effectief kunnen worden opgenomen en de arts-specialist in opleiding niet ter beschikking staat van de werkgever. Dit laatste houdt in dat men niet automatisch een uur lunchpauze mag aftrekken van de arbeidsduur.

5. Tellen de verlofdagen bedoeld in artikel 13 van de collectieve overeenkomst mee voor de berekening van de arbeidsduur ?

De betrokken periodes worden inderdaad in aanmerking genomen voor de berekening van de maximale trimestriële arbeidsduur. Dit volgt uit artikel 6 van de wet van 12 december 2010. Deze periodes kunnen niet aanzien worden als rustperiodes.

Verlofperiodes moeten 'neutraal' zijn voor de berekening van de maximaal toegelaten arbeidsduur.

6. Inhalen van een wettelijke feestdag

Het algemene principe is dat de arts-specialist in opleiding jaarlijks 10 wettelijke feestdagen moet kunnen opnemen. Als een feestdag toevallig tijdens een weekend valt, dan moet deze dag in onderling overleg op een ander moment kunnen worden opgenomen. Moet de arts-specialist in opleiding arbeidsprestaties verrichten tijdens een feestdag, dan moet die dag in onderling overleg op een ander moment kunnen worden opgenomen. Wanneer een arts-specialist in opleiding van dienst is gedurende een feestdag die op zondag valt dan geeft die situatie geen recht op dubbele recuperatie. Enkel de betrokken feestdag moet op een ander moment kunnen worden

opgenomen. Uiteraard blijft de regeling inzake rustperiodes onverkort van toepassing.

7. Kan een periode van oproepbare wacht aangemerkt worden als een rustperiode ?

De oproepbare wacht waarbij men in minder dan 20 minuten in het ziekenhuis wordt verwacht wordt overeenkomstig artikel 5 van de collectieve overeenkomst aangemerkt als arbeidstijd. De periode van 20 minuten heeft tot doel om een snelle en effectieve aanwezigheid te waarborgen overeenkomstig de geldende kwaliteitstandaarden in het belang van de patiënt.

Andere oproepbare wachten worden tot het ogenblik van effectieve oproep niet beschouwd als arbeidstijd. Ze kunnen evenwel niet als rustperiodes worden beschouwd aangezien de arts-specialist in opleiding niet vrij kan beschikken over zijn/haar tijdsbesteding.

8. In welke gevallen moet een forfait voor een oproepbare wacht toegepast worden?

Artikel 5 van de collectieve overeenkomst legt een forfait van 50 of 75 euro vast per begonnen periode van 12 uren. Dat houdt uiteraard in dat reeds een forfait moet uitbetaald worden ook al bedraagt de duur van de oproepbare wacht minder dan 12 uren. Vanaf het dertiende uur oproepbare wacht moet tweemaal een forfait worden toegekend.

Als een periode van 12 uren binnen een oproepbare wacht deels binnen de comfortabele uren (tussen 8u en 20u) en deels binnen de oncomfortabele uren valt, dan wordt het forfait toegekend dat van toepassing is op het grootste deel van die uren. Vallen er evenveel uren van de periode van 12 uren binnen de comfortabele uren en de oncomfortabele uren, dan wordt het forfait van de oncomfortabele uren toegepast.

Het forfait moet beschouwd worden als een looncomponent.

9. Zijn de forfaitaire bedragen bedoeld in artikel 5 cumulatief met de vergoedingen voor oncomfortabele uren ?

De forfaitaire vergoedingen zijn cumulatief met vergoedingen voor effectief intramuraal verrichte arbeidsprestaties.

Het aspect van verstrekkingen op afstand tijdens een oproepbare wacht, maakt nog het voorwerp uit van een verdere discussie binnen de NPCGZ.

10. Is er een minimumbedrag voor de vergoeding van wetenschappelijke activiteiten voorzien ?

De collectieve overeenkomst bepaalt in artikel 9 dat de kosten met betrekking tot de wetenschappelijke activiteiten worden vergoed op basis van reëel bewezen kosten of op basis van een vastgesteld forfaitair budget. Het is evident dat het bedrag van dit budget moet worden gespecificeerd in de opleidingsovereenkomst en derhalve bezwaarlijk 0 euro kan bedragen.

11. Beperkt artikel 13 de tijd voor wetenschappelijke werk ?

Artikel 13 stelt dat de in artikel 5 § 4 van de wet van 12 december 2010 bedoelde uren (maximum 4 uren per week waarvan 2 uren op de werkplek die meegerekend worden als arbeidstijd) worden gebundeld tot minstens 10 dagen forfaitaire wetenschappelijke dagen. De collectieve overeenkomst voorziet het principe van bundeling maar kan natuurlijk geen afbreuk doen aan de in de wet voorziene principes. Het aantal uren wetenschappelijk werk wordt dus niet ingeperkt door de collectieve overeenkomst.

Lessen of examens die in het weekend plaatsvinden geven geen aanleiding tot recuperatie. Ze kunnen evenmin beschouwd worden als rustperiode.

Vrijstelling van arbeid wegens lessen of examens veronderstelt wel dat de arts-specialist in opleiding de stagemeester en/of het ziekenhuis op voorhand informeert over deze lessen of examens met het oog op een goede organisatie van de dienst.

12. Forfaitaire wetenschappelijke dagen

Deze dagen zijn vrij te besteden door de arts-specialist in opleiding met het oog op zijn/haar persoonlijke wetenschappelijke vorming en bekwaming. De arts-specialist in opleiding kan niet verplicht worden om deze dagen te gebruiken om lessen in het kader van een verplicht curriculum te volgen.

13. Verlof omwille van familiale omstandigheden (zogenaamd klein verlet).

Wat het verlof omwille van “familiegebeurtenissen” betreft, verwijzen we naar de bepalingen van koninklijk besluit van 28 august 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten. ¹

¹ Exhaustieve lijst:

1. Huwelijk van de werknemer: 2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week;
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van een kleinkind van de werknemer: De dag van het huwelijk.
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer: De dag van de plechtigheid.
4. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer: 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
5. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, (van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een) schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont.: 2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, (van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een) schoonzoon, of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.: De dag van de begrafenis.
7. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e).: De dag van de plechtigheid. (Wanneer de plechtige communie samenvalt met een zondag, een feestdag

14. Indexatie

Artikel 1 bepaalt dat de basisvergoeding jaarlijks op 1 januari wordt geïndexeerd volgens de regels die ook van toepassing zijn op de indexatie van de honoraria.

Het basisindexcijfer zijn dus de bedragen vermeld in artikel 1 en deze zijn geldig voor het jaar 2021. Vanaf 1 januari 2022 is een eerste indexatie mogelijk. Telkens tegen 15 oktober van het voorgaand jaar zal het RIZIV, in het geval er aanleiding is tot indexatie, de nieuwe indexcijfers meedelen.

Indien de arts-specialist in opleiding op basis van artikel 19 van de collectieve overeenkomst kiest om zijn bestaande loonvoorwaarden te behouden, dan blijven de indexatieregels die van toepassing waren op die loonvoorwaarden onverkort geldig.

of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt.)

8. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft.: De dag van het feest. (Wanneer het feest van de "vrijzinnige jeugd" samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt.)
9. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum.: De nodige tijd met een maximum van drie dagen.
10. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op het Bestuur van de medische expertise of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.: De nodige tijd met een maximum van drie dagen)
11. Bijwonen van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.: De nodige tijd met een maximum van één dag.
12. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.: De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
13. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.: De nodige tijd.
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement.: De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.: De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

15. Zullen ziekenhuizen op vrijwillige basis het tijdsregistratiesysteem dat de overheid zal ter beschikking stellen aan de ASO's op basis van artikel 7 van de overeenkomst, kunnen invoeren in het eigen ziekenhuis?

Ja. Er zal bekeken worden met de winnaar van de overheidsopdracht op welke manier ziekenhuizen (die bijvoorbeeld zelf nog niet over een elektronisch tijdsregistratiesysteem beschikken) vrijwillig kunnen instappen.

16. Inwerkingtreding

De collectieve overeenkomst zal in werking treden nadat hieraan bij K.B. bindende kracht werd verleend.

Ze zal van toepassing zijn vanaf het academiejaar 2021-2022 en zal moeten worden toegepast vanaf de datum die in het stageplan werd bepaald als beginpunt van het nieuwe academiejaar. De maandelijkse arbeidsroosters bedoeld in art. 6 van de overeenkomst moeten pas vanaf 1 oktober worden overgemaakt. Het is praktisch niet haalbaar om deze bepaling op 1 augustus te laten ingaan.

Artsen-specialisten in opleiding die van betere loonvoorwaarden genieten, kunnen erom verzoeken deze gedurende twee jaar te behouden.

De werkgever kan uiteraard meer gunstige regelingen voorzien en specifieke bepalingen opnemen in de overeenkomst voor materies die niet in reglementering of in de collectieve overeenkomst werden voorzien.

Voorbeelden toepassing van de artikelen 1 tot en met 4 van de overeenkomst

Bij elk voorbeeld hieronder moet men uitgaan van de hypothese dat de ASO minstens een kwartaal werkt en gemiddeld minstens 48 uren per week berekend over dat kwartaal. Deeltijdse arbeid of contracten van minder dan 48 uren per week worden hier buiten beschouwing gelaten.

Voorbeeld 1:

De ASO werkt 48 uren tijdens de week en enkel tussen 8u 's morgens en 20u 's avonds.

Enkel de basisvergoeding is verschuldigd.

Voorbeeld 2:

De ASO heeft een opting-out clause ondertekend en werkt 60 uren tijdens de week en enkel tussen 8u 's morgens en 20u 's avonds.

De basisvergoeding is verschuldigd en de uren boven de 48 uren (dus in casu 12 uren) worden aan 110% betaald.

Voorbeeld 3:

De ASO heeft geen opting-out clause ondertekend en werkt 60 uren tijdens de week en enkel tussen 8u 's morgens en 20u 's avonds.

Enkel de basisvergoeding is verschuldigd. Gedurende de volgende werkweken zullen de 12 uren bovenop de 48 uren moeten gerecupereerd worden met rustperiodes zodat na 13 weken de maximale gemiddelde arbeidsduur van 48 uren niet wordt overschreden

Voorbeeld 4:

De ASO heeft een opting-out clause ondertekend en werkt 60 uren, waarvan 30 uren tijdens de week tussen 8u 's morgens en 20u 's avonds, 16 uren tijdens de week tussen 20u 's avonds en 8u 's morgens en nog 14 uren tussen 18u op zaterdag en 8u op zondag.

De basisvergoeding is verschuldigd. Daarenboven worden 16 uren plus de 6 uren op zaterdag (dus 22 uren in totaal) betaald aan 125%. De 8 uren op zondag worden aan 150% betaald. De opting-out uren worden niet aan 110% betaald aangezien het hogere tarief van de oncomfortabele uren werd toegepast. Er is geen cumulatie mogelijk tussen de toeslag voor opting-out uren en de toeslag voor oncomfortabele uren.

Rekenvoorbeeld voor een eerstejaars ASO :

Dus een basismaandvergoeding van € 3111 bruto (eerstejaars) en een bruto uurloon van €14,96 ($3111 \cdot 3/13/48$)

Aangezien de ASO 30 comfortabele uren heeft, heeft hij 18 uren tekort om tot 48 basisuren te komen. M.a.w. op de eerste 18 oncomfortabele uren moet enkel het percentage van de oncomfortabele uren genomen worden, op de daaropvolgende oncomfortabele uren moet het 'uur + het percentage' genomen worden:

- 16 uren 's avonds => $16 @ 25\% = 16 * €3,74 = €59,84$
- 6 uren zaterdag => $2 @ 25\%$ en $4 @ 125\% => 2 * €3,74 + 4 * €18,70 = €82,28$
- 8 uren zondag => $8 @ 150\% => 8 * €22,44 = €179,52$

Voor die week krijgt de ASO dan €321,64. Uitgaande van hetzelfde uurrooster is dit over 13 weken € 4.181,32 compensatie wat een gemiddelde per maand maakt van €1.393,77.