
FAQ ASO – aanvullende vragen

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. De eerste FAQ werd gepubliceerd op 22 juli 2021. Dit document formuleert een antwoord op enkele aanvullende vragen.

Nr.	Vraag	Antwoord
A1.	Er is geen cumulatie mogelijk tussen de vergoedingen voor oncomfortabele uren en de vergoeding voor opt-out uren. Moet de vergoeding voor deze opt-out uren (110%) wekelijks berekend worden of op het einde van de referentieperiode?	Aangezien er enerzijds geen cumulatie mogelijk is tussen vergoedingen voor oncomfortabele uren en voor opt-uren en anderzijds uren die de maximale wekelijkse arbeidsduur overschrijden verplicht moeten gecupereerd worden tijdens de referentieperiode, is de enige werkbare berekeningsmethode die waarbij op het einde van de referentieperiode de afrekening wordt gedaan van alle uren boven 624 uren (48 uur x 13 weken) die nog niet het voorwerp hebben uitgemaakt van een bijkomende vergoeding voor oncomfortabele uren.
A2.	Op wie kan de standstill-bepaling van artikel 19 toegepast worden. Enkel de ASO's die reeds in het ziekenhuis actief waren of ook ASO's die reeds elders in het opleidingsnetwerk tewerkgesteld werden?	De mogelijkheid van artikel 19 betreft uiteraard enkel lopende contracten. Als een nieuw contract met de betrokken ASO moet afgesloten worden, dan moet dit nieuw contract aan de minimumvoorwaarden van de collectieve overeenkomst voldoen.
A3.	De wekelijkse arbeidsroosters zijn vaak aan verandering onderhevig door onvoorziene omstandigheden. Moet elke wijziging aan de arbeidsroosters ook doorgegeven worden aan de derde partij?	Het doorsturen van de maandelijkse arbeidsroosters is maar 1 element in een geheel van maatregelen om een betere transparantie en controle van de arbeidstijden te bereiken. Het opmaken en doorsturen van maandelijkse arbeidsroosters laat toe om op voorhand een zicht te hebben op het respecteren van de maximale arbeidsduur en het respecteren van rustperiodes. Het is

		<p>echter niet de bedoeling (en dat zou praktisch onhaalbaar zijn) om op elk moment en in real-time te kunnen beschikken over de meest recente, ge-update arbeidsroosters. Last-minute wijzigingen aan het arbeidsrooster zullen inderdaad regelmatig voorkomen. Wat van belang is, is dat op het einde van de referentieperiode de rustperiodes en de maximale arbeidsduur is gerespecteerd en dat zal kunnen gecontroleerd worden aan de hand van de in het tijdsregistratiesysteem ingegeven arbeidstijden.</p>
A4.	<p>Een ASO heeft recht op minimaal 20 verlofdagen per jaar. Wat moet er gebeuren als een ASO in meerdere ziekenhuizen werkzaam is gedurende dat jaar? Idem voor wat betreft het wetenschappelijk verlof.</p>	<p>De contracten die met ASO's worden afgesloten zijn steeds van bepaalde duur. In die context is het logisch dat het aantal vakantiedagen pro rata berekend wordt ten opzichte van de duurtijd van het contract. De modelovereenkomst vereist bovendien dat het aantal vakantiedagen waarop de ASO recht heeft, uitdrukkelijk vermeld wordt.</p> <p>Tot slot is het belangrijk dat, aangezien de verlofdagen niet overdraagbaar zijn van het ene ziekenhuis naar het andere, de ASO het verlof waarop hij recht heeft effectief kan opnemen alvorens hij het ziekenhuis verlaat.</p>
A7.	<p>Als een feestdag in de week valt en de ASO heeft een oproepbare wacht, is dan de forfait van 50€ of 75€ van toepassing?</p>	<p>De bedoeling van de twee forfaits was om een onderscheid te maken tussen een oproepbare wacht tijdens comfortabele uren en tijdens oncomfortabele uren. Het spreekt voor zich, en dat blijkt ook uit andere bepalingen van de collectieve overeenkomst, dat werken op een feestdag beschouwd wordt als oncomfortabele uren. Met andere woorden, een oproepbare wacht gedurende een feestdag die tijdens de week valt, moet vergoed worden met een forfait van 75 euro.</p>
A8.	<p>Het model van opleidingsovereenkomst voorziet de opmaak in 3-voud gezien de 3 contracterende partijen (ziekenhuis, stagemeeester, ASO). Het komt voor dat de stagemeeesters werknemers van het ziekenhuis zijn, die dus werken in ondergeschikt verband. Kan de ondertekening beperkt worden tot 2 partijen en dus tweevoud ofwel ondertekening door 3 partijen en opmaak in tweevoud?</p>	<p>De ondertekening door de drie partijen is belangrijk omdat ze alle drie een andere rol vervullen in het kader van de opleiding. Het is niet omdat de stagemeeester in ondergeschikt verband werkt dat hij niet persoonlijk verantwoordelijk is voor de opleidingsrol die hem op basis van zijn erkenning als stagemeeester is toebedeeld. Als hij die rol niet correct vervult, zal de stagemeeester daarvoor verantwoordelijk gesteld worden (en niet het ziekenhuis) en kan hij mogelijks zijn erkenning verliezen.</p>

