



Universitair Ziekenhuis Brussel

Collectieve arbeidsovereenkomst Toekenning inhaalrust – berekening overloon – terugroeppremie bij
het UZ BRUSSEL

ONDERNEMINGSNUMMER : 0449012406

VESTIGINGSNUMMER : 2.143.464.230

Tussen UZ BRUSSEL – Laarbeeklaan 101 te 1090 BRUSSEL

hier vertegenwoordigd door Prof. Dr. MARC NOPPEN, Gedelegeerd Bestuurder en de heer JAN
BEECKMANS, Algemeen Beheerder
enerzijds,

EN

Het Algemeen Belgisch Vakverbond, Bond der Bedienden Technici en Kaders van
België, Hoogstraat 42 te 1000 BRUSSEL,
vertegenwoordigd door Rob Reynders adjunct-secretaris

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, Boudewijnlaan 8 te 1000
BRUSSEL,
vertegenwoordigd door Stijn Pauli, bestendig secretaris

Algemene Centrale ABVV, St.-Jansstraat 4 te 1000 BRUSSEL,
vertegenwoordigd door Dany Vrijssen, secretaris

ACV, Pletinckxstraat 19, te 1000 BRUSSEL,
vertegenwoordigd door dhr. Mohamed El Oualkadi, vakbondsverantwoordelijke LBC-
NVK (ACV)

anderzijds,

Wordt overeengekomen wat volgt:

Artikel 1 : Uitgangspunt

Voor de organisatie van de arbeidsduur in UZ Brussel, gaat de werkgever uit van de afspraken zoals vastgelegd in het *Raamakkoord betreffende de arbeidsduurorganisatie in UZ Brussel*. In het bijzonder wordt verwezen naar de modaliteiten van de werking met een variabel uurrooster, de planning van de contractuele arbeidstijd per kwartaal en de bekendmakingsplicht van het definitieve variabele uurrooster.

Deze overeenkomst heeft als voorwerp de extra-prestaties of de overuren/bijkomende uren die een werknemer werkt buiten het bekend gemaakt uurrooster.

Artikel 2: Toepassingsgebied

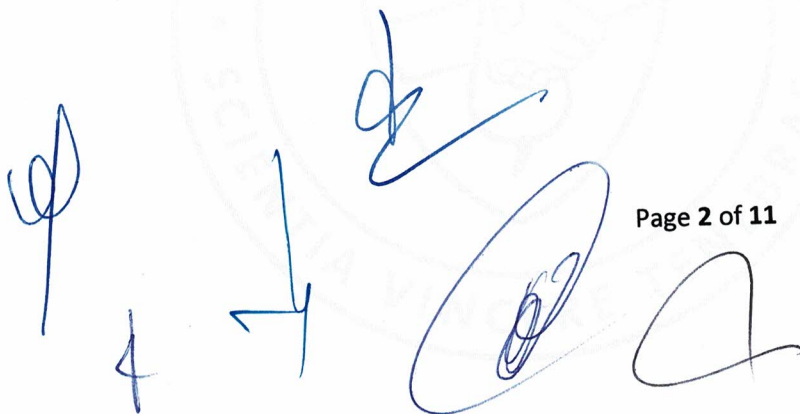
Deze overeenkomst is van toepassing op al de werknemers die in UZ Brussel tewerkgesteld zijn, met uitsluiting van de medewerkers die een vertrouwens- of leidinggevende functie bekleden (KB '65).

Of een functie een vertrouwensfunctie of een leidinggevende functie is, wordt bepaald en vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en/of de functiebeschrijving.

Artikel 3: Doel

De bedoeling van deze overeenkomst is de toepassing van de overurenregeling zoals wordt omschreven voor de voltijdse medewerkers in de Arbeidswet dd. 16 maart 1971 en voor de deeltijdse medewerkers in het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 betreffende de bijkomende uren af te stemmen op de dagelijkse praktijk en de beleving van de werknemers, door toleranties of afwijkingen onder bepaalde restrictieve voorwaarden toe te staan.

Van zodra een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, zal voorliggende overeenkomst ophouden te bestaan en zal de toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in de plaats treden en van toepassing zijn.



Page 2 of 11

Artikel 4 : Inhaalrust mits goedkeuring

4.1. Recht op inhaalrust

Zoals thans in de dagelijks praktijk wordt toegepast en hier dan ook uitdrukkelijk wordt bevestigd, wordt zowel inhaalrust toegekend aan de voltijdse medewerkers in toepassing van de artikel 26 bis van de Arbeidsduurwet van 1971 alsook conventioneel voor de deeltijdse medewerkers voor alle bijkomende uren die worden gepresteerd in uitvoering van het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 en dit volgens de toepassing zoals hieronder omschreven in artikel 5, punt 5.2.

Met andere woorden, zowel de voltijdse als deeltijdse medewerkers kunnen in aanmerking komen voor het toekennen van inhaalrust.

4.2. Toekenningsmodaliteiten

Inhaalrust wordt effectief toegekend voor zover de extra-prestaties worden gepresteerd buiten het definitief bekend gemaakt uurrooster en in opdracht voorafgaandelijk en/of mits goedkeuring achteraf door de rechtstreeks leidinggevende.

De werknemer kan deze extra-prestaties leveren in de vorm van meeruren, dan wel in de vorm van overuren of bijkomende uren.

Extra-prestaties die geleverd worden aansluitend bij een gepland dagrooster noemt men meeruren van zodra meer dan 15 minuten langer wordt gewerkt dan met het geplande dagrooster werd voorzien. Deze extra prestaties dienen minimum 15 minuten te bedragen om voor inhaalrust (en overloon conform artikel 5) in aanmerking te komen.

Artikel 5: Overloon

Met betrekking tot het uitbetalen van overloon dient een onderscheid te worden gemaakt voor voltijdse en deeltijdse werknemers.

5.1. De regeling voor voltijdse medewerkers

Voor de berekening van het overloon voor voltijdse medewerkers wordt de wettelijke regeling van dag- en weegrens berekeningen toegepast, conform artikel 29 van de Arbeidswet, waarbij rekening wordt gehouden met arbeid/gepresteerde uren op dag- en weekbasis. De daggrens bedraagt 9u/dag en de weegrens bedraagt 38 u/ week of in voorkomend geval de geplande weegrens in overeenstemming met de modaliteiten van het Koninklijk Besluit van 14 april 1988.

De voor de werknemer voordeligste berekening van de overschreden, gepresteerde dag- en/of weekgrens op weekbasis wordt uitbetaald. Deze regeling is ook van toepassing voor deeltijdse medewerkers die prestaties leveren op weekbasis boven de voltijdse maatman, hetzij 38 u/week of geplande weekgrens.

5.2. De regeling voor deeltijdse medewerkers

Voor deeltijdse medewerkers met een vast of variabel uurrooster is de regeling van het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 van toepassing voor bijkomende uren.

Voor deeltijdse medewerkers die tewerkgesteld zijn in een variabel uurrooster in een referteperiode van 13 weken, bedraagt de krediet teller 39 uren conform het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990.

Conform artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 wordt de krediet teller bij huidige overeenkomst gewijzigd en komen partijen overeen dat de bijkomende uren ten gevolge de tewerkstelling boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die in de individuele arbeidsovereenkomst werd vastgesteld (Delta genaamd) niet in aanmerking worden genomen voor de opbouw van de krediet teller en de uitbetaling van de toeslag. Aldus komen alleen de prestaties geleverd buiten het bekend gemaakt uurrooster in aanmerking voor de krediet teller en de betaling van het overloon vanaf het overschrijden van de krediet teller, hetzij het veertigste (40tiste) uur.

Voor zover als nodig verwijzen partijen naar het Koninklijk Besluit van 14 april 1988, dat van toepassing is in het paritair comité 330 en waarbij het mogelijk is in overeenstemming met artikel 23 van de wet van 16 maart 1971 de weekgrens te overschrijden tot 50 uur en de daggrens te overschrijden tot 11 uur, voor zover het gemiddelde van de arbeidsduur wordt gerealiseerd in een referteperiode van 13 weken.

Voor deeltijdse medewerkers met een vast uurrooster is de regeling van toepassing overeenkomstig het koninklijk Besluit van 25 juni 1990, waarbij een krediet teller van 12 uur per maand van toepassing is.

5.3. Toleranties en afspraken voor voltijdse en deeltijdse medewerkers van UZ Brussel

5.3.1. In geval van roosterwijzigingen op vraag van de werknemer tijdens het definitief bekend gemaakt uurrooster, wordt er nooit overloon uitbetaald. De vraag tot roosterwijziging door de werknemer wordt duidelijk geregistreerd in het planningspakket.

5.3.2. In geval op een werkdag het dagrooster wordt gewijzigd waarbij het aantal te presteren uren gelijk blijven (bijvoorbeeld een vroege shift wordt een dagshift) dan wordt deze wijziging niet beschouwd als een overschrijding van het bekend gemaakt uurrooster. Het aantal werkuren van de werkdag blijft onveranderlijk.

5.3.3. De toeslagen 50% (weekdag) en 100% (zon- en feestdag) worden uitbetaald op basis van de soort dag waarop de extra-prestaties effectief worden gepresteerd. De dag van de extra-prestaties bepaalt de toeslag van 50% en 100%, zowel voor voltijdse medewerkers (vergelijking overschrijding daggrens en weekgrens), als voor deeltijdse medewerkers (overschrijding van krediet teller per kwartaal).

Artikel 6: Terugroepremie

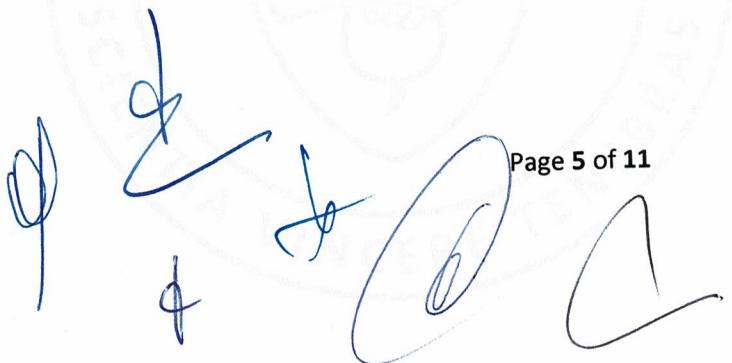
6.1. Regeling terugroepremie in UZ-Brussel

De regeling van terugroepremie is in UZ-Brussel tot stand gekomen in drie fasen:

- in 2007 voor werknemers op een dienst met continue (24uur /24 uur) dienstverlening waar geen betaald wachtsysteem of backup met semafoon bestaat (verpleegeenheden, urgentiedienst, intensieve zorgen, administratiebalie spoedgevallen, pool van laboranten die in het labo de nachtpermanentie verzekeren);
- In 2010 is dit uitgebreid naar de consultatiediensten;
- in 2011 bij CAO voor arbeiders die werken in een ploegenstelsel met als doel de continuïteit te waarborgen door medewerkers die op een dag niet ingeroosterd waren toch op te roepen om terug te komen en een volledige shift te presteren.
- Er wordt maximaal gestreefd dat er voor een medewerker binnen eenzelfde kwartaal geen cumul van meeruren en terugroepremie voorkomt.

6.2. Omschrijving regeling terugroepremie

Partijen bevestigen het behoud van de bestaande regelingen terugroepremie zoals die werd overeengekomen tussen partijen in december 2007 voor het personeel van de verpleegeenheden en in de CAO van 21/09/2011 voor arbeiders werkend in een ploegenstelsel.



Page 5 of 11

Huidig punt 6 bevat beide regelingen en kunnen geïntegreerd als volgt worden omschreven. Aldus aanvaarden partijen dat huidige CAO als gecoördineerde tekst de overeenkomst van 2007 en de CAO van 2011 vervangt.

6.2.1. Definitie terugroepremie

Onder terugroepremie wordt verstaan een extra premie voor een personeelslid/arbeider die niet is ingepland in een vastgeklikt (definitief) uurrooster en omwille van een plotse wijziging teruggeroepen wordt om de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren.

6.2.2. Voorwaarden terugroepremie

- Het opgeroepen personeelslid dient een volledige shift te presteren om aanspraak te maken op de premie.
 - De planning werd correct opgemaakt, vastgeklikt en gecommuniceerd, rekening houdend met de normale bedrijfsactiviteit.
 - Door een plotse wijziging in het aanwezigheidsbestand (ziekte gepland personeel, overmacht door dringende calamiteit) komt de dienstverlening in het gedrang en dient een niet ingepland personeelslid door de werkgever opgeroepen te worden om te werken.
 - Het plotse karakter wordt bepaald door het tijdsinterval tussen de kennisneming van de dienstroostervijziging en het ogenblik dat het teruggeroepen personeelslid de prestatie levert. Dit interval mag maximum 48 uur bedragen. De plotse wijziging wordt aldus gedefinieerd als elke wijziging binnen het interval van 48 u tussen de kennisneming van de noodzakelijke wijziging en het aanvangen van de prestatie.:
- 1) Voor medewerkers op een dienst met continue dienstverlening (regeling 2007) geldt:
- de interval mag max. 48 uur bedragen voor een terugroeping in de week.
 - voor weekend, feestdag en nachtdiensten wordt op een dienst met continue dienstverlening een wijziging binnen het interval van 4 weken tussen de kennisneming van de noodzakelijke wijziging en het aanvangen van de prestatie eveneens in aanmerking genomen.
- 2) Voor arbeiders werkend in een ploegenstelsel geldt:
- Elke terugroep binnen het interval van 48 u tussen de kennisneming van de noodzakelijke wijziging en het aanvangen van de prestatie. Er wordt voor hen geen onderscheid gemaakt in soorten shiften.
 - De beslissing tot terugroepen kan enkel gebeuren nadat de verantwoordelijke brigadier of meestergast hiervoor na overleg de toelating kreeg van de leidinggevende.

- Normale "shiftwisselingen" tijdens dagroosterwisseling op eigen initiatief tussen werknemers vallen hier niet onder, evenmin werknemers die in een wachtsysteem oproepbaar zijn en hiervoor een wachtvergoeding ontvangen.

6.2.3. Op welk personeelslid van toepassing

De regeling van de terugroepremie is van toepassing op medewerkers:

- Werkzaam op een dienst met continue (24 uur/24 uur) dienstverlening waar géén betaald wachtsysteem of back-up met semafoon (gsm)- bestaat (verpleegeenheden, spoedgevallen, dienst intensieve zorgen, administratiebalie spoedgevallen, pool van laboranten die in het labo de nachtpermanentie verzekeren). Dus werknemers werkzaam op een dienst met betaald wachtsysteem en die zelf met passieve wacht zijn, komen niet in aanmerking voor de toepassing een terugroepremie.
- Werkzaam op een dienst met wachtsysteem en zelf die dag niet van wacht zijn.
- Arbeiders die niet gepland zijn in een vastgeklikt rooster en omwille van een plotse wijziging teruggeroepen worden om de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren.

6.2.4. Aard van de premie

1) medewerkers op een dienst met continue dienstverlening

De extra premie bedraagt 4 uren loon à 100% voor een volledige shift van 7,36 uur. Wanneer minder of meer uren worden gepresteerd in de teruggeroepen shift wordt de terugroepremie aangepast zowel in min als in plus tot een maximum van 6 uren (terugroep voor een shift van 12 uur). De werkelijke uren worden gecupereerd en vergoed zoals in het UZ Brussel gebruikelijk is.

Voorbeeld:

Terugroep voor shift van 7,36 u	Terugroepremie van 4 u
Terugroep voor shift van 6 u	Terugroepremie van 3 u
Terugroep voor shift van 4 u	Terugroepremie van 2 u
Terugroep voor shift van 10 u	Terugroepremie van 5 u
Terugroep voor shift van 12 u	Terugroepremie van 6 u

2) arbeiders werkend in ploegenstelsel

Een shift van 7 u 36 krijgt een premie overeenstemmend met het loon van 4 u à 100%. Wanneer een medewerker een andere shift presteert, verwijzen we naar bovengenoemd voorbeeld.

6.2.5. Betaling

1) medewerkers op een dienst met continue dienstverlening

De toekenning van de premie kan uitsluitend gebeuren door de departementeel directeur.

2) arbeiders werkend in ploegenstelsel

De toekenning van de premie wordt schriftelijk bevestigd via het formulier "Aanvraag uitbetaling terugroepremie" door de leidinggevende of kan vervangen worden door een elektronische registratie in het planningspakket. Hierop kan ook op gerapporteerd worden naar diensthoofden en directie.

6.2.6. aanvraagformulier

Het aanvraag formulier is als volgt:



Universitair Ziekenhuis - Vrije Universiteit Brussel

AANVRAAGFORMULIER UITBETALING TERUGROEPPREMIE

Naam personeelslid:

Functie

Dienst:

Reden toekenning terugroepremie:

.....
.....
.....
.....
.....

Aard van de gepresteerde shift :

Datum:../...../.....

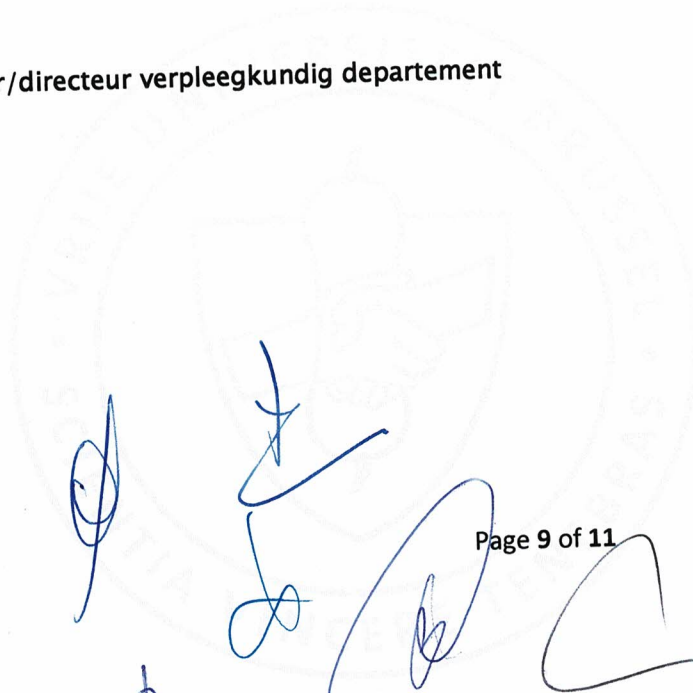
Shift:.....

Datum en handtekening van de verantwoordelijke / verpleegkundig coördinator

...../...../..... :

Datum en handtekening van personeelsdirecteur/directeur verpleegkundig departement

...../...../..... :



Page 9 of 11

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and a smaller one below it.

6.3. Geen cumul toepassing terugroepremie en toepassing overloon.

Partijen bevestigen het behoud van de toepassing van de regeling terugroepremie maar komen overeen dat de cumul tussen de regeling terugroepremie en overloon en inhaalrust voor hetzelfde uur niet mogelijk is.

Vandaar dat het stelsel van terugroepremies behouden wordt en voor zover van toepassing met de regeling van overloon gelijk gesteld wordt. Ingeval van cumul zal de regeling van overloon van toepassing zijn.

Artikel 7 : Wachtregelingen

Op diverse diensten van UZ-Brussel zijn er wachtdiensten ingevoerd, elk volgens specifieke afspraken. De uren die gepresteerd worden in het kader van een wachtregeling, worden apart geregistreerd en vallen niet onder de overurenregeling en kunnen niet als dusdanig worden geïnterpreteerd.

Artikel 8 : werking cao – datum inwerkingtreding

Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze overeenkomst is voorzien, gelden de wettelijke en reglementaire bepalingen.

Het vervangt al de regelingen en afspraken die tot op heden zijn gemaakt of toegepast werden omtrent overuren, inhaalrust of de regeling van de terugroepremie tot stand gekomen in 2007 (continu-dienstverlening) en 2011 (arbeiders).

De nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst geldt vanaf 1 januari 2017 en is van kracht voor onbepaalde duur. Zij maakt integraal deel uit van het raamakkoord betreffende de arbeidsduurorganisatie in UZ Brussel. Zij kan niettemin worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen van huidige overeenkomst mits betekening van een opzegtermijn van 6 maanden overgemaakt per aangetekende zending aan de andere ondertekenende partijen van huidige overeenkomst, de poststempel geldt als bewijs. De opzegtermijn zal een aanvang nemen op de dag van de betekening ervan.

Aldus opgemaakt en ondertekend te Brussel, op 5 juli 2016, in zes originele exemplaren. Elke partij verklaart haar origineel ondertekend exemplaar ontvangen te hebben en telkens in het Nederlands en in het Frans.

Het zesde origineel ondertekend exemplaar is bestemd voor het FOD Waso.

Voor UZ BRUSSEL:

Prof. Dr. MARC NOPPEN
Gedelegeerd Bestuurder

Dhr. JAN BEECKMANS
Algemeen Beheerder

Het ABVV-BBTK

Dhr. Rob Reynders
Adjunct-secretaris

Het ACLVB

Dhr. Stijn Pauli
Bestendig secretaris

Algemene Centrale ABVV

Dhr. Dany Vrijssen
Secretaris

LBC-NVK (ACV)

Dhr. Mohamed El Oualkadi,
Vakbondsverantwoordelijke LBC-NVK (ACV)