

Artsen-specialisten in opleiding en studenten-stagiairs geneeskunde – Grenzen aan de arbeidsduur – Recht op loon

Juridische bronnen :

- Wet van 12 december 2010 tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, de tandartsen, de dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen
- Collectieve overeenkomst van 19 mei 2021, gesloten binnen de Nationale Paritaire Commissie Geneesheren-Ziekenhuizen, over de minimale voorwaarden die moeten opgenomen worden in de opleidingsovereenkomsten die met artsen-specialisten in opleiding worden afgesloten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 19 juli 2021
- Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers

Welke arbeidsduurgrenzen zijn van toepassing op artsen-specialisten in opleiding en studenten-stagiairs geneeskunde? Welke basisregels zijn van toepassing op de betaling van hun loon?

A. ZONDER OPTING OUT

A1. Met betrekking tot de arbeidstijd (art. 5, § 1 wet 12.12.2010)

- Gemiddeld 48 u/week over 13 weken
- Absoluut max. : 60u/week
- Geen bijkomende uren
- Uren boven 48u/week moeten worden gecompenseerd (zie punt hieronder)
- Over het kwartaal: $\max 48u * 13 = 624u$ (indien niet precies dertien weken in het kalenderkwartaal: $9u36 * \text{aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen in het betrokken kwartaal}$). Deze limiet mag gedurende deze dertien weken nooit worden overschreden
 - ⇒ hetzij een vast uurrooster van 48u/week alle weken
 - ⇒ ofwel een hoger aantal uren (= meer dan 48u/week) gecompenseerd door een lager aantal uren (= minder dan 48u/week)
 - ⇒ of overschrijdingen van 48 uur gecompenseerd door het toekennen van volledige dagen inhaalrust

A.2. Met betrekking tot het loon

- Maandelijks betaling van het minimum basisloon (artikel 1 van de overeenkomst van 19.07.2021)

- Maandelijks uitbetaling van verhogingen i.v.m. oncomfortabele uren (art. 3 en 4 van de overeenkomst) :
 - ⇒ 25% verhoging van het minimum basisuurloon indien gewerkt op weekdays tussen 20.00 uur en 08.00 uur of op zaterdag
 - ⇒ verhoging van 50% van het minimum basisuurloon bij werken op zon- of feestdag

Berekeningsformule van het minimum basisuurloon :

$$\frac{(\text{Bruto maandloon} \times 3)}{13} : 48$$

Wat als de arbeidsprestaties tussen de 48 en 60 uur plaatsvinden tijdens de “oncomfortabele” periodes?

Enkel verhoging van 25 of 50% vanwege toepassing van het principe van **uitgesteld loon**.

Wat wordt bedoeld met "uitgesteld loon"?

In geval van compensatierust die wordt toegekend in toepassing van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, als gevolg van de overschrijding van de normale arbeidsduur, moet de normale vergoeding voor de gewerkte uren boven de normale wekelijkse arbeidsduur worden betaald op hetzelfde moment als de vergoeding die verschuldigd is voor de loonperiode waarin de compensatierust werd toegekend.

B. MET OPTING OUT

B.1. Met betrekking tot de arbeidstijd (art. 7, § 1 van de wet van 12.12.2010)

- Gemiddeld 60u/week (indien 12u is overeengekomen in de opt-out overeenkomst).
- Absoluut maximum: 72u/week.
- Wekelijkse pot extra uren (=opting out): max 12u/ week
 - ⇒ de extra gewerkte uren moeten niet worden gecupereerd. Ze komen bovenop de 48 basisuren.
 - ⇒ ze moeten worden betaald met het loon van de lopende maand
 - ⇒ ze moeten afzonderlijk worden geïdentificeerd in een pot van specifieke uren
 - ⇒ ze mogen niet van de ene week naar de andere worden overgedragen
bv. : overeenkomst opting out gebaseerd op 12 u
Week 1 : de arts-specialist in opleiding of student-stagiair presteert 48 « gewone » uren + 7 bijkomende uren
Week 2 : hij zal slechts 12 uur extra kunnen werken en niet 12 uur + 5 uur. Er is geen overdracht van het saldo van niet-gebruikte bijkomende uren in week 1 mogelijk.

- Maximale kwartaallimiet (indien 12 extra uren in de overeenkomst): $(48 \text{ uur} * 13) + (12 \text{ uur} * 13) = 624 \text{ uur} + 156 \text{ uur} = 780 \text{ uur}$



max. per kwart.

Limiet die niet mag worden overschreden per kwartaal

Samenvatting

De uren die in het uurrooster zijn geprogrammeerd boven 48 uur, kunnen uren zijn om te recupereren of extra uren.

De kwalificatie moet worden bepaald door de instelling, wetende dat:

- de uren die gekwalificeerd worden als “inhaalrust” tijdens de referentieperiode moeten worden gerecupereerd
- er mogen niet meer dan 12 bijkomende uren per week zijn
- gewerkte uren boven de 60 uur worden automatisch bijkomende uren (of “overmacht” als aan de voorwaarden met betrekking tot deze kwalificatie is voldaan).

Uren die moeten worden gecompenseerd/gerecupereerd	Extra uren
Voor ALLE artsen-specialisten in opleiding en student-stagiaris (met en zonder opting out)	artsen-specialisten in opleiding en student-stagiairs enkel MET opting out
<p>Kwartaalteller: = $48u \times 13 \text{ weken} = 624u$ Deze limiet kan binnen de periode van 13 weken op geen enkel moment worden overschreden Bv. :</p> <p>Weekteller (exclusief extra uren): = 60u max. -> 12u max. boven de 48u</p> <p>Deze meeruren die werden gepresteerd boven de 48 u moeten worden gecompenseerd in de referentieperiode van 13 weken</p> <p>= terug op 0 aan het einde van elk kwartaal (geen overdracht mogelijk)</p>	<p>Parallele wekelijkse teller: + max. 12 bijkomende uren tijdens de week Deze uren zijn niet te compenseren/recupereren maar worden uitbetaald boven het basisloon dat hoort bij het gemiddelde van 48 uur</p> <p>= terug op 0 aan het einde van elke week (geen overdracht mogelijk)</p>

B.2. Met betrekking tot het loon

- Uitbetaling van het minimum basisloon (artikel 1 van de overeenkomst). Het basisloon is voorzien voor een werktijd van 48 uur per week. Het gaat over 48 uur gemiddeld over 13 weken -> toepassing van het principe van uitgesteld loon (zie toelichting hierboven).
- Indien de overeenkomst voorziet in een werkrooster van minder dan 48 uur, stemt dit overeen met een deeltijdse tewerkstelling en wordt het loon pro rata berekend volgens het in de overeenkomst voorziene werkrooster.
- Uitbetaling van extra uren = 110, 125 of 150% van het minimum basisuurloon afhankelijk van het al dan niet werken in de "oncomfortabele" periodes (art. 2, 3 en 4 van de overeenkomst)
- Als oncomfortabele uren niet overeenkomen met extra uren (art. 3 en 4 van de overeenkomst):
 - ⇒ 25% verhoging van het minimum basisuurloon indien gewerkt op weekdays tussen 20u en 8u of op zaterdag
 - ⇒ verhoging van 50% van het minimum basisuurloon bij werken op zon- of feestdag

C. Enkele voorbeelden met opting out (12 extra uren overeengekomen)

Afgezien van de onderstaande voorbeelden, moet er ook aan worden herinnerd dat het in uitzonderlijke gevallen van overmacht altijd mogelijk is dat de arts-specialist in opleiding of student-stagiair onvoorziene extra prestaties levert. Overmacht wordt gedefinieerd als "een plotselinge onvoorziene gebeurtenis die niet de schuld is van de persoon die ermee te maken krijgt". Houd er rekening mee dat de overmacht-uren ook identificeerbaar moeten zijn aangezien ze het mogelijk maken om de absolute wettelijke limieten in termen van uren te overschrijden en deze overschrijding te rechtvaardigen.

Geplande en meegedeelde uurrooster	Effectieve prestaties	Gevolgen
Vb. 1 48u/week – Geen extra uur geprogrammeerd	De arts-specialist in opleiding of student-stagiair blijft 4 uur langer voor een operatie	= 4 bijkomende uren: niet te recupereren maar te betalen
Vb. 2 60u/week – Geen extra uur geprogrammeerd	De arts-specialist in opleiding of student-stagiair presteert 60 uur + ongeplande wacht van 12 uur -> 72 uur effectief tijdens de week	= 12 u die moeten worden gerecupereerd (= de uren van 48u tot 60u geprogrammeerd) en = 12u bijkomend (= niet geprogrammeerde wacht): niet te recupereren maar te betalen
Vb. 3 60u/week – Geen extra uur geprogrammeerd	60u gepresteerd	= 12u die moeten worden gerecupereerd
Vb. 4 60u/week inclusief 12 extra uren gepland	60u gepresteerd	= 12 bijkomende uren: niet te recupereren maar te betalen
Vb. 5 72u/week	72u gepresteerd	= 12u bijkomend: niet te recupereren maar te betalen en = 12u die moeten worden gerecupereerd

Vb. 6		
60u/week – Geen extra uur geprogrammeerd	55u gepresteerd	= 7u die moeten worden gerecupereerd

Opmerkingen

- Gelijkstelling met arbeidstijd: afwezigheden wegens ziekte worden geteld **volgens het oorspronkelijk geplande uurrooster**. Met betrekking tot jaarlijkse vakantiedagen of feestdagen, deze worden gelijkgesteld met 9u.36 of 12 uur (9:36 uur + 2:24 uur in aanvullend regime) afhankelijk van de inhoud van de opting out overeenkomst.
- Overlappende tijden tussen zondag en maandag worden overgezet op zondag op dagniveau en naar de week inclusief die zondag op weekniveau.
- De 4u/week als wetenschapper moeten in de programmering staan → men moet ze kunnen onderscheiden (ook in de individuele rekening).