Nationale Paritaire Commissie artsen-ziekenhuizen

FAQ CO 19 mei 2021 + CO 21 december 2023 loon- en arbeidsvoorwaarden artsen-specialisten in opleiding

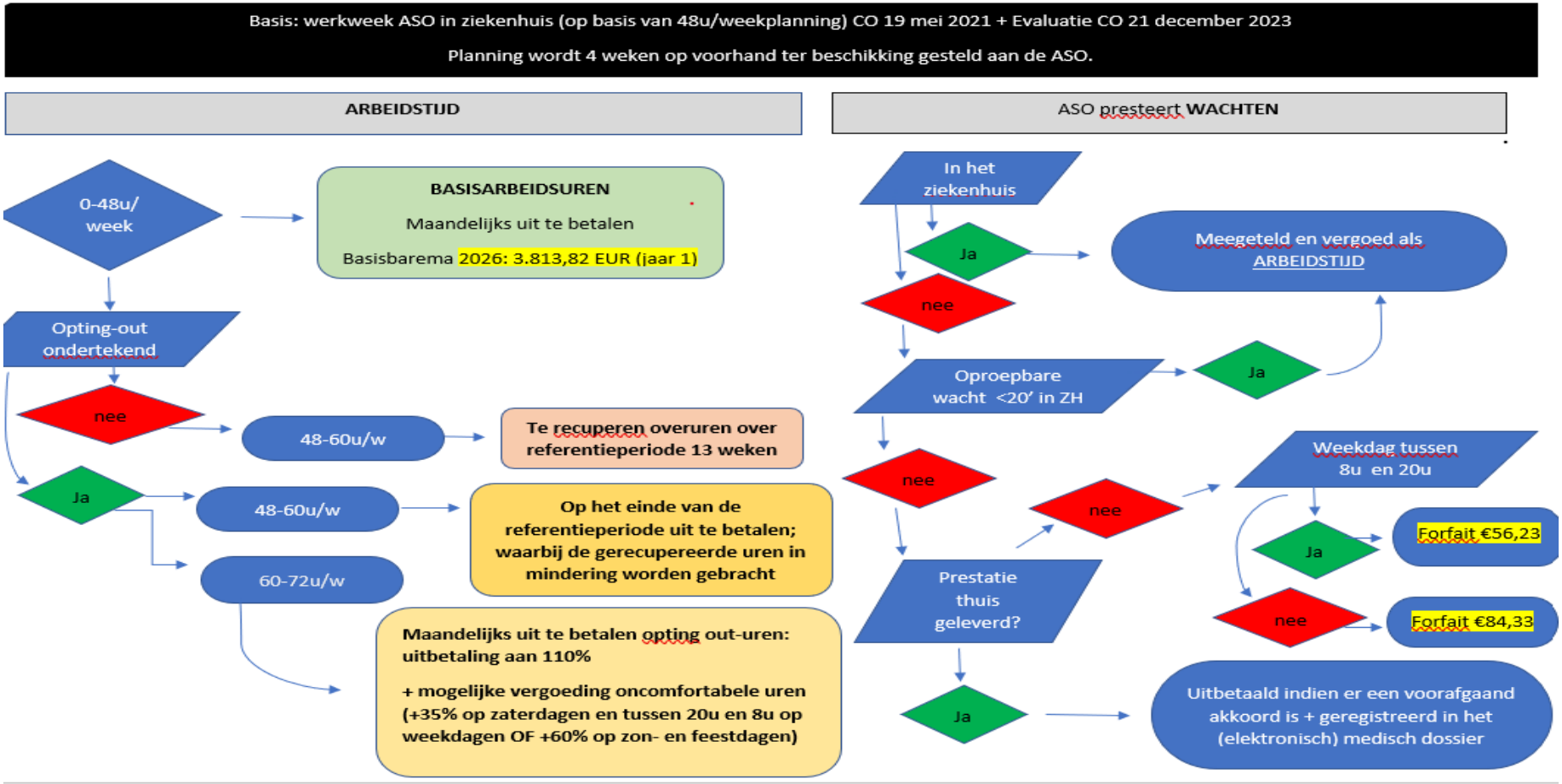
Inhoud

1) Flowchart 3
2) Doel 4
a. Wat is het toepassingsgebied van beide collectieve overeenkomsten (CO)? 4
b. Wat was het doel van de totstandkoming van CO's? 4
3) Arbeidsduur 5
a. Algemeen 5
b. Geen opt-out clausule ondertekend 6
c. Opt-out clausule ondertekend 8
4. Vergoeding 10
a. Uren tot en met 48u/week **(Voor ASO's *zonder* en *met* opt-out)** 10
b. Uren 48u/week tot en met 60u/week **(Voor ASO's *zonder* opt-out)** 10
c. Uren 48u/week tot en met 60u/week **(Voor ASO's *met* opt-out)** 11
d. Uren boven 60u/week **(enkel voor ASO's *met* opt-out)** 12
e. Onkosten **(voor ASO's *zonder* en *met* opt-out)** 12
5. Oproepbare wacht 13
a. Vergoeding oproepbare wacht 13
6. Vakantiedagen 15
a. Waarde vakantiedagen 15
b. Minimum vakantiedagen 15
d. Palliatief verlof. 16
e. Moederschaps- en vaderschapsverlof (geboorteverlof) 16
f. Verlof omwille van familiale omstandigheden (zogenaamd klein verlet) 17
g. Adoptieverlof 20
7. Wettelijke feestdagen 20
a. Inhalen wettelijke feestdagen 20
8. Dagen voor wetenschappelijk werk. 20
a. Wetenschappelijk werk 20
b. Verplaatsingen voor wetenschappelijk werk 21
9. Ziekte 21
a. Berekening ziektedag 21

10. Opleidingsovereenkomsten 22
a. Nieuwe opleidingsovereenkomsten 22
b. Controle opleidingsovereenkomsten 23
11. Budget 23
a. Extra budget. 23
12. Varia 23
a. Medtime: 23
b. Andere vragen. 23
13. Addendum rekenvoorbeelden 24

1) Flowchart

FLOWCHART ASO vanaf 1 januari 2026



2) Doel

a. <u>Wat is het toepassingsgebied van beide collectieve overeenkomsten (CO)?</u>

i. De collectieve overeenkomsten zijn van toepassing op de "arts-specialist in opleiding" (ASO). 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 overeenkomsten.

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 overeenkomsten. 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 overeenkomsten vallen.

b. <u>Wat was het doel van de totstandkoming van CO's?</u>

i. Beide CO's kwamen tot stand in onderling overleg tussen de verschillende leden van de Nationale Paritaire Commissie Artsen-Ziekenhuizen ter bescherming van de arbeidsduur en verloning van ASO's en om hun statuut te verbeteren. De laatste CO van 21 december 2023 trad in werking op 1 april 2024. Beide CO's leggen minimale vereisten vast.

Ziekenhuizen zijn steeds vrij om bijkomende financiële of andere voordelen aan te bieden aan ASO's.

De NPCAZ wordt samengesteld door vertegenwoordigers van de ziekenhuiskoepels, universitaire ziekenhuizen, artsen en artsen in opleiding.

3) Arbeidsduur

a. <u>Algemeen</u>

i. 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 het minstens 4 weken op voorhand 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 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 referteperiode de rustperiodes en de maximale arbeidsduur is gerespecteerd en dat zal kunnen gecontroleerd worden aan de hand van de in het tijdsregistratiesysteem ingegeven arbeidstijden.

ii. Kan de maandelijkse basisvergoeding verminderd worden naargelang de ASO minder dan gemiddeld 48u/week heeft gepresteerd?

➔ Neen, de maandelijkse basisvergoeding is, ongeacht de gepresteerde arbeidstijd, altijd de minimale vergoeding waar de ASO recht op heeft.

iii. 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. Lunchpauzes kunnen ingepland worden en tellen niet mee in de berekening van de arbeidstijd, behalve

wanneer de geplande lunchpauzes niet kunnen worden opgenomen en er dus in deze situaties wel sprake is van gepresteerde arbeidstijd.

b. <u>Geen opt-out clausule ondertekend</u>

i. Wat is de situatie van ASO's 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 van 60 uur per week en gemiddeld 48 uur per week over 13 weken overschrijdt?

➔ 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 clausule werd overeengekomen, kunnen, berekend over een periode van 13 weken, gemiddeld 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. Uiteraard is een correcte en volledige tijdsregistratie vereist.

➔ 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 (Art5$1 van wet van 12 december 2010). 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.

ii. Ik heb als ASO geen opt-out clausule ondertekend, maar toch presteer ik geregeld uren boven de 60 uur per week en kan ik die extra uren op het einde van de 13 weken niet recupereren. Krijg ik die uren dan extra uitbetaald?
   ➔ Neen. Als ASO die geen opt-out clausule ondertekend heeft, mag u maximaal 60 uur per week werken en over 13 weken mag u de grens van 624 uur (13 weken x 48 uur) niet overschrijden. Alle gepresteerde uren boven 624 uur in de referentieperiode van 13 weken worden beschouwd als illegale uren en is het ziekenhuis planmatig in fout. Enkel overmacht kan hier gelden als uitzondering.

iii. Kan ik als ziekenhuis een ASO zonder opt-out uren laten recupereren in de volgende referentieperiode indien de ASO boven de 624 uur zit?
   ➔ Neen. Alle uren dienen in dezelfde referentieperiode in die mate gerecupereerd te worden zodat de ASO zonder opt-out op het einde van die 13 weken nooit het maximaal aantal toegelaten uren van 624 uur overschrijdt. Indien dit toch gebeurt, worden deze beschouwd als illegale uren en is het ziekenhuis in fout.

iv. Kan ik als ziekenhuis een ASO zonder opt-out voor 60 uur inplannen in een bepaalde week?
   ➔ Ja. Hier moet wel rekening gehouden worden dat de ASO geen enkel onvoorzien bijkomend uur mag presteren die week zodat de teller op 60 uur blijft staan die week. Om enige flexibiliteit te behouden, kan het ziekenhuis de planning minder strak invullen dan de wettelijk voorziene maximale arbeidstijd om zo eventuele onvoorziene uren te kunnen opvangen. Alles boven de 60 uur per week zal worden beschouwd als illegale prestaties.

v. Hoe kan ik als ASO mijn rechten doen gelden wanneer ik boven mijn maximaal toegelaten arbeidsduur presteer en die uren niet kan recupereren en hier niet voor uitbetaald word?

   ➔ Een opleidingsovereenkomst tot arts-specialist in opleiding wordt ondertekend door ziekenhuis, stagemeester en ASO. U kan als ASO uw rechten duidelijk kenbaar aan alle betrokken partijen.

   ➔ U kan ook steeds uw rechten individueel doen gelden via een informele klacht bij de sociale

Inspectie met uw bezorgdheden. Dit kan via het volgende adres: https://werk.belgie.be/nl/contact/arbeidsinspectie.

➔ Onverminderd de bepalingen van artikel 7 van de collectieve overeenkomst wijst de NPCAZ op de bepalingen van de wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector. Deze wet bepaalt dat elke inbreuk op de wettelijke of reglementaire bepalingen of de rechtstreeks toepasbare Europese bepalingen, evenals op de bepalingen genomen in uitvoering van de voormelde bepalingen onder het toepassingsgebied van de wet valt. Concreet vindt de wet onder meer toepassing op inbreuken die betrekking hebben op volksgezondheid en sociale fraudebestrijding. De wet verplicht de werkgevers om onafhankelijke meldingskanalen in te stellen en biedt aan de melders bescherming tegen represailles. ASO's worden op de hoogte gebracht van de desbetreffende meldingskanalen.

c. Opt-out clausule ondertekend

i. Wat is de situatie van artsen-specialisten in opleiding die een individueel akkoord hebben ondertekend bedoeld in artikel 7 § 1 van de wet van 12 december 2010 en waarbij de arbeidsduur de absolute grenzen van 72 uur per week en gemiddeld 60 uur per week over 13 weken overschrijdt?

➔ 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. Het overeengekomen plafond in de opting-out mag niet overschreden worden, berekend over de referteperiode van 13 weken. In casu kan de arbeidstijd voor ASO's met een opting-out maximaal gemiddeld 60 uren per week bedragen. Dit betekent dat niet meer dan 780 uren per kwartaal mogen worden gepresteerd. Desondanks blijft de basisarbeidstijd voor ASO's met

een opting-out ook 48u/week of 624 uur over 13 weken.

➔ 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 (Art5$1 van wet van 12 december 2010). 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.

ii. Ik heb als ASO een opt-out clausule ondertekend. Betekent dit dat ik een maand aan een stuk tot 72 uur per week ingepland kan worden?

➔ Neen. De CO van 21 december 2023 zegt duidelijk dat een ziekenhuis een ASO met opt-out tot maximaal 260 uur per maand kan inplannen. Dit komt neer op gemiddeld 60 uur per week. Na elke maand in de referentieperiode dienen alle uren die boven de 260 uur gepresteerd zijn (door bijkomende, onvoorziene prestaties) gerecupereerd te worden.

iii. Kan ik als ziekenhuis een ASO voor 72 uur inplannen op een bepaalde week?

➔ Ja. Hier moet wel rekening gehouden worden dat deze ASO geen enkel bijkomend, onvoorzien uur meer mag presteren die week zodat de teller op 72 uur blijft staan die week. Om enige flexibiliteit te behouden, kan het ziekenhuis de planning minder strak invullen dan de wettelijk voorziene maximale arbeidstijd om eventuele onvoorziene uren te kunnen opvangen. Alles boven de 72 uur per week zal beschouwd worden als illegale prestaties.

iv. Wat wordt verstaan onder de periode van 1 maand in kader van “gezond roosteren” i.e. max. 260u vooraf in te plannen?

➔ Van de eerste dag van de maand tot en met de laatste dag van die maand (=equivalent van max 240u over exact 4 weken).

4. Vergoeding

a. Uren tot en met 48u/week **(Voor ASO's *zonder* en *met* opt-out)**

i. Worden uren gepresteerd tot en met 48u/week maandelijks uitbetaald?

➔ Ja. De vergoeding van uren onder of gelijk aan 48u/week zit vervat in de barema's basisverloning die gebaseerd zijn op 48u/week. U kan de geïndexeerde, maandelijkse basisbarema's voor 2026 terugvinden in het document Geïndexeerde minimumbedragen ASO 1 januari 2026.

ii. Is de basisverloning inclusief de toeslagen voor oncomfortabele uren?

➔ Neen. De toeslagen voor oncomfortabele uren (+35% en +60%) dienen nog bijkomend vergoed te worden voor uren gepresteerd onder de 48u/week tijdens oncomfortabele uren.

b. Uren 48u/week tot en met 60u/week **(Voor ASO's *zonder* opt-out)**

i. Worden uren gepresteerd tussen 48u/week tot en met 60u/week maandelijks uitbetaald?

➔ Neen. Uren gepresteerd tussen 48u/week tot en met 60u/week worden voor ASO's zonder opt-out nooit uitbetaald. De uren dienen tijdens de referentieperiode van 13 weken gerecupereerd te worden zodat de ASO op het einde van de periode niet meer presteert dan 624u (gemiddeld 48u/week). Dit betekent dat wanneer de ASO zonder opt-out, uren presteert tussen 48u tot en met 60u, dat er tijdens dezelfde referentieperiode weken zullen zijn dat de ASO minder dan 48u/week zal moeten presteren om maximaal 624u gedurende 13 weken te presteren.

ii. Worden de toeslagen voor oncomfortabele uren gepresteerd tussen 48u/week tot en met 60u/week maandelijks uitbetaald?

➔ Ja. De toeslagen voor oncomfortabele uren (+35% en +60%) dienen wel maandelijks apart vergoed te worden voor uren gepresteerd tussen 48u/week tot en met 60u/week, gepresteerd tijdens oncomfortabele uren. Toeslagen bij gepresteerde uren na het afsluiten van de payroll, worden uitbetaald met het loon van de daaropvolgende maand.

c. Uren 48u/week tot en met 60u/week **(Voor ASO's *met* opt-out)**

i. Worden uren gepresteerd tussen 48u/week tot en met 60u/week maandelijks uitbetaald?

➔ Neen. Voor ASO's met opt-out wordt de vergoeding die betrekking heeft op arbeidsprestaties die de weekgrens van 48u overschrijden zonder de maximumgrens van 60u te overschrijden op het einde van het trimester uitbetaald. Daarbij wordt de effectief gerealiseerde periode van inhaalrust over een periode van 13 weken in mindering gebracht.

➔ Dit betekent dat op het einde van de referentieperiode alle uren tussen 624u (gemiddeld 48u/week) en 780u (gemiddeld 60u/week), minus het aantal uren dat op weekbasis de 60u/week overschreed in de eerste 2 maanden van de referentieperiode en reeds werden uitbetaald, nog worden uitbetaald aan 110% samen met de laatste vergoeding van de referentieperiode. Gepresteerde uren na het afsluiten van de payroll, worden uitbetaald met het loon van de daaropvolgende maand.

➔ Bijvoorbeeld: In de referentieperiode presteerde een ASO 734 uur, waarvan hij in de eerste twee maanden reeds uitbetaling kreeg voor 32 uur aan 110% voor de uren die hij per week presteerde boven de 60u/week. 734u *(aantal gepresteerde uren)* -624u *(basisuren 13x48u)* -32u *(gepresteerde uren >60u/week: uitbetaald aan 110% op het einde van de maand waarin ze gepresteerde werden)*= **78 uur** gepresteerd **tussen de 48u/week en 60u/week die niet werden gerecupereerd in de referentieperiode.** Met andere woorden: Op het einde van deze referentieperiode dient 78 uur extra uitbetaald te worden aan 110% bovenop het basisbarema, de vergoeding oncomfortabele uren en de uren gepresteerd bovenop de 60u/week aan 110% in de laatste maand van deze referentieperiode.

➔ **ZIE ANDERE VOORBEELDEN IN ADDENDUM ONDERAAN!**

ii. Worden de toeslagen voor oncomfortabele uren gepresteerd tussen 48u/week tot en met 60u/week maandelijks uitbetaald?

➔ Ja. De toeslagen voor oncomfortabele uren (+35% en +60%) dienen nog maandelijks apart vergoed te worden voor uren gepresteerd tussen 48u/week tot en met 60u/week tijdens oncomfortabele uren.

Toeslagen bij gepresteerde uren na het afsluiten van de payroll, worden uitbetaald met het loon van de daaropvolgende maand.

d. Uren boven 60u/week **(enkel voor ASO's *met* opt-out)**

i. Worden uren gepresteerd boven 60u/week maandelijks uitbetaald?

➔ Ja. De vergoeding die betrekking heeft op arbeidsprestaties die de weekgrens van 60 uur overschrijden, wordt maandelijks aan 110% uitbetaald. Prestaties boven de 60 uur per week gepresteerd na het afsluiten van de payroll van een gegeven maand worden uitbetaald met de vergoeding van de daaropvolgende maand.

ii. Worden de toeslagen voor oncomfortabele uren gepresteerd boven 60u/week maandelijks uitbetaald?

➔ Ja. De toeslagen voor oncomfortabele uren (+35% en +60%) dienen maandelijks vergoed te worden voor uren gepresteerd boven 60u/week samen met de vergoeding van 110% voor opt-out. Toeslagen bij gepresteerde uren na het afsluiten van de payroll, worden uitbetaald met het loon van de daaropvolgende maand.

iii. Hoe berekenen wij als ziekenhuizen de uren boven de 60u/week?

➔ Indien een ASO meer dan 60u per week effectief presteert, worden de uren vastgeklikt en zijn ze verworven. Er is dus geen mogelijkheid om de uren nog in de andere weken te recupereren. De uren moeten steeds betaald worden op het einde van de maand waarin ze gepresteerd werden. Opt-out uren worden aldus uitbetaald en kunnen bij definitie nooit gerecupereerd worden.

e. Onkosten **(voor ASO's *zonder* en *met* opt-out)**

i. Welke kosten omvat de forfaitaire onkostenvergoeding van minstens €165,45 per maand?

➔ De vergoeding behelst de onkosten voor o.a. telematica en woon-werkverkeer (niet de kosten voor wetenschappelijke activiteiten).

➔ De compensatie voor (abonnementen van) openbaar vervoer zitten hier ook in vervat, zodat het niet verplicht is om een aparte vergoeding te voorzien

voor de verplaatsingen met het openbaar vervoer, auto of met de fiets. Het forfait impliceert een minimum. Bijkomende vergoedingen zoals fietsvergoeding of voor openbaar vervoer kunnen aldus nog steeds aangeboden worden.

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

➔ De collectieve overeenkomst van 19 mei 2021 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 gespecifieerd in de opleidingsovereenkomst en derhalve bezwaarlijk 0 euro kan bedragen.

5. Oproepbare wacht

a. <u>Vergoeding oproepbare wacht</u>

i. Wanneer wordt een oproepbare wacht beschouwd als een intramurale wacht?

➔ Dit zijn inslapende wachten en oproepbare wachten waarbij de ASO in minder dan 20 minuten in het ziekenhuis verwacht wordt.

ii. Kan een periode van oproepbare wacht aangemerkt worden als een rustperiode.

➔ Neen. Ze kunnen niet als rustperiodes worden beschouwd.

iii. Moet elk begonnen uur wanneer de ASO opgeroepen wordt tijdens oproepbare wacht ook in zijn totaliteit meegerekend worden in de maximale arbeidstijd?

➔ Neen. Er moet inderdaad een distinctie gemaakt worden tussen de gepresteerde arbeidstijd en de vergoeding.

➔ Ondanks elk begonnen uur moet <u>vergoed</u> worden bij prestaties tijdens oproepbare wacht waarbij de ASO zich naar het ziekenhuis verplaatst en niet binnen 20 minuten in het ziekenhuis hoeft te zijn, telt enkel de <u>reëel gepresteerde arbeidstijd</u> mee in de berekening van de maximale toegelaten arbeidstijd per week of in de referentieperiode.

➔ Bij niet in het ziekenhuis verrichte prestaties tijdens oproepbare wacht telt enkel de <u>reëel gepresteerde arbeidstijd</u> mee in de telling van de maximale toegelaten arbeidstijd per week of in de

referentieperiode en wordt deze als dusdanig vergoed.

➔ Prestaties tijdens oproepbare wacht waarbij de ASO in minder dan 20 minuten in het ziekenhuis verwacht wordt, worden beschouwd en vergoed als intramurale wachten.

iv. Welke handelingen tijdens de wacht moeten bijkomend vergoed worden?

➔ De oproepbare wacht wordt op forfaitaire wijze vergoed per begonnen periode van 12u. Vanaf 1 januari 2026 (wordt jaarlijks geïndexeerd) is dat:
- €56,23 tussen 8u en 20u
- €84,33 tussen 20u en 8u en s 'weekends

➔ Oproepbare wachtdiensten waarbij de ASO binnen de 20 minuten in het ziekenhuis wordt verwacht, worden vergoed en geteld als arbeidstijd voor het geheel van de oproepbare wacht.

➔ Bijkomend kunnen prestaties die niet in het ziekenhuis worden uitgevoerd tijdens deze wacht worden uitbetaald en waar de reëel gepresteerde arbeidstijd in beschouwing wordt genomen op voorwaarde dat:

- er een voorafgaand akkoord is opgesteld met duidelijke afspraken tussen de betrokkenen.
- er een documentatie is van de prestatie door een notitie in het (elektronisch) medisch dossier.

v. Zijn de forfaitaire bedragen voor oproepbare wacht cumulatief met de vergoedingen voor oncomfortabele uren ?

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

vi. Wat als een oproepbare wacht tijdens een feestdag op een weekdag valt?

➔ 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 84,33 euro in 2026.

vii. Wat als een oproepbare wacht deels binnen de comfortabele uren en deels binnen de oncomfortabele uren valt?

➔ 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.

6. Vakantiedagen

a. Waarde vakantiedagen

i. Tellen de verlofdagen bedoeld in artikel 13 van de collectieve overeenkomst van 19 mei 2021 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.

ii. Wat is de uurwaarde van een vakantiedag?

➔ De uurwaarde voor een vakantiedag bedraagt 9u36 voor alle ASO's, ongeacht er een opt-out clausule is ondertekend of niet.

b. Minimum vakantiedagen

i. Op hoeveel vakantiedagen heeft een ASO recht?

➔ Vanaf het eerste stagejaar en vanaf 1 april 2024 heeft de ASO recht op minimum 22 vakantiedagen per jaar.

ii. Hoe moet de tweede zin in paragraaf 1 in artikel 13 van de collectieve overeenkomst van 19 mei 2021 geïnterpreteerd worden? *"Minstens 10 vakantiedagen kunnen in een ononderbroken periode worden opgenomen, met inbegrip van het weekend in het begin en aan het einde van deze periode."*

➔ De ASO mag tien ononderbroken vakantiedagen nemen en de werkgever moet de (aansluitende) weekends vrijwaren (mogelijkheid tot 2 weken ononderbroken verlof).

c. Overdragen vakantiedagen

i. Kunnen vakantiedagen overgedragen worden van het ene ziekenhuis naar het andere?

➔ Neen. Vakantiedagen zijn steeds verbonden aan elke stageperiode in elk ziekenhuis. Daar moet de ASO de toegewezen vakantiedagen (pro rata de duurtijd van de stage daar) opnemen of worden de niet opgenomen dagen door dat ziekenhuis uitbetaald samen met de laatste vergoeding die dat ziekenhuis uitbetaalt.

ii. Hoe worden niet-opgenomen vakantiedagen aan het einde van de stageperiode berekend indien die uitbetaald dienen te worden?

➔ De berekening gebeurt op basis van het bruto maandloon en op basis van de basisarbeidsduur van 9,36u/dag.

d. Palliatief verlof.

i. Palliatief verlof wordt financieel niet vergoed. Heeft de ASO dan wel recht op palliatief verlof?

➔ Ja. De ASO heeft het recht om gebruik te maken van de palliatieve verlofstelsels (CO 19 mei 2021). Verlof dient dan toegewezen te worden. Dit verlof gaat niet gepaard met een financiële compensatie (CO van 21 december 2023).

ii. Palliatief verlof wordt niet vergoed. Moet er dan een aanvraag ingediend worden bij de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening)?

➔ Neen, aangezien de ASO een sui generis statuut heeft en dus geen vergoeding krijgt voor palliatief verlof, hoeft deze aanvraag niet ingediend te worden bij de RVA (ditzelfde geldt voor moederschapsverlof, vaderschapsverlof en adoptieverlof).

e. Moederschaps- en vaderschapsverlof (geboorteverlof)

i. Wat met zwangerschapsbescherming?

➔ Artikel 10 van de collectieve overeenkomst van 19 mei 2021 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.

ii. Wat met het recht op moederschapsverlof en vaderschapsverlof?

➔ Dit verlofstelsel is onrechtstreeks opgenomen in de CO van 19 mei 2021 die verwijst naar artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 zonder behoud van loon: "*De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende twintig dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.*"

➔ Ziekenhuizen zijn steeds vrij om bijkomende financiële of andere voordelen aan te bieden aan ASO's.

➔ Bovendien is moederschapsbescherming ook opgenomen in de CO van 19 mei 2021 om zwangere ASO's te beschermen.

f. <u>Verlof omwille van familiale omstandigheden (zogenaamd klein verlet)</u>

i. Wat met verlof omwille van familiegebeurtenissen?

➔ Klein verlet wordt beschouwd als arbeidstijd. 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. 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 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 recruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- 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 parlements-, 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 parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.: De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

g. Adoptieverlof

i. Wat met het recht op adoptieverlof?

➔ Dit verlofstelsel is onrechtstreeks opgenomen in de CO van 19 mei 2021 die verwijst naar artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 zonder behoud van loon: "*De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen. Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen :*

- *met één week vanaf 1 januari 2019;*
- *met twee weken vanaf 1 januari 2021;*
- *met drie weken vanaf 1 januari 2023;*
- *met vier weken vanaf 1 januari 2025;*
- *met vijf weken vanaf 1 januari 2027."*

7. Wettelijke feestdagen

a. Inhalen wettelijke feestdagen

i. Kan een wettelijke feestdag ingehaald worden?

➔ Het algemene principe is dat de ASO 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.

8. Dagen voor wetenschappelijk werk.

a. Wetenschappelijk werk

i. Beperkt de CO van 19 mei 2021 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 die worden meegerekend als arbeidstijd, waarvan 2 uren op de werkplek. Deze worden gebundeld tot minstens 10 dagen forfaitaire wetenschappelijke dagen die niet als rustperiode beschouwd kunnen worden. 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 overeenkomsten.
- ➔ 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.
- ➔ 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 (zie MB tot vaststelling van de algemene criteria voor de erkenning van arts-specialisten, stagemeesters en stagediensten 23 april 2014).

b. <u>Verplaatsingen voor wetenschappelijk werk</u>

i. Valt de tijd voor verplaatsingen in het kader van wetenschappelijke activiteiten onder ‘vrijstelling van arbeid’?

- ➔ Voor verplichte activiteiten in kader van het curriculum van de Manama (lessen volgen, examens afleggen,…) dient de ASO door het ziekenhuis vrijgesteld te worden van arbeid voor zowel de activiteit als voor de verplaatsing.
- ➔ Voor niet-verplichte wetenschappelijke activiteiten en de verplaatsing kan de ASO gebruik maken van de wettelijk voorziene wetenschappelijke verloftijd, waarbij de ASO recht heeft op het principe van bundeling van 10 dagen forfaitair op te nemen, zonder afbreuk te doen aan de totale uren.

9. Ziekte

a. <u>Berekening ziektedag</u>

i. Hoe wordt een ziektedag berekend?

➔ Bij ziekte dient het basismaandloon minstens te worden gegarandeerd (CO 2021 art. 11).
➔ Tijdens de eerste 30 dagen wordt ziekte vergoed:
- Ofwel volgens de ingeplande arbeidstijd (wat minstens 4 weken op voorhand is gekend) indien de geplande arbeidstijd hoger is dan voorzien volgens de minimale basismaandvergoeding (48u zonder opt-out/60u met opt-out).
- Of aan de minimale basismaandvergoeding indien deze hoger is dan de totaal ingeplande arbeidstijd van die maand.

➔ In de periode na de eerste 30 dagen, wordt afwezigheid wegens ziekte niet meer vergoed door het ziekenhuis.

10. Opleidingsovereenkomsten

a. <u>Nieuwe opleidingsovereenkomsten</u>

i. Het model van opleidingsovereenkomst voorziet de opmaak in 3-voud gezien de 3 contracterende partijen (ziekenhuis, stagemeester, ASO). Het komt voor dat de stagemeesters 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?

➔ 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 stagemeester in ondergeschikt verband werkt dat hij niet persoonlijk verantwoordelijk is voor de opleidingsrol die hem op basis van zijn erkenning als stagemeester is toebedeeld. Als hij die rol niet correct vervult, zal de stagemeester daarvoor verantwoordelijk gesteld worden (en niet het ziekenhuis) en kan hij mogelijks zijn erkenning verliezen.

ii. Vanaf wanneer dienen de nieuwe opleidingsovereenkomsten voor de nieuwe ASO's te voldoen aan zowel de bepalingen vanuit de CO van 19 mei 2021 als aan de bepalingen vanuit de CO van 21 december 2023?

➔ Elk jaar dienen de opleidingsovereenkomsten aangepast te worden conform de bepalingen van de CO van 19 mei 2021 en de CO van 21 december 2023 met aandacht voor de indexering in het betreffende jaar.

b. Controle opleidingsovereenkomsten
   i. Zullen de aangepaste opleidingsovereenkomsten weer het onderwerp uitmaken van een grootschalige controle door de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu?
      ➔ Ja. Vanuit Directoraat-Generaal Gezondheidszorg zal elk ziekenhuis jaarlijks gecontroleerd worden of hun basisovereenkomst de minimale bepalingen van beide CO's respecteert. Op basis van het niveau van conformiteit zal het ziekenhuis het (gedeeltelijk) budget toegewezen krijgen dat uitbetaald wordt in kader van het respecteren van deze bepalingen a rato van het aantal ASO met een opleidingsovereenkomst verbonden aan het ziekenhuis.

11. Budget

a. Extra budget.
   i. Wat is het voorziene budget voor de ziekenhuizen om aan deze bepalingen tegemoet te komen?
      ➔ Het geïndexeerde bedrag van €30 miljoen (in 2026 om en bij €43 miljoen) wordt over de ziekenhuizen verdeeld in het kader van het correct respecteren van de bepalingen van de CO van 19 mei 2021 en de CO van 21 december 2023.

12. Varia

a. Medtime:

De tijdsregistratietool Medtime was operationeel tot eind 2025. U kon Medtime gebruiken om als ASO uw uren zelf te registreren en bijhouden. In 2026 werkt de NPCAZ aan een alternatief.

b. Andere vragen.

Staat het antwoord op uw vraag hier niet tussen? Mail naar: npcaz-cpnmh@health.fgov.be

13. Addendum rekenvoorbeelden

VOORBEELD 1 ASO heeft een opting-out ondertekend					
	Gepresteerde uren[1]	Opting-out uren >60u/week[2]	Verplicht te recupereren uren[3]	Uren nog te kwalificeren op het einde van de referentieperiode	Afrekening
Week 1	49	0	0	1	
Week 2	49	0	0	*1*	Afrekening maand 1
Week 3	50	0	0	*2*	Basisbarema + 10 u opting-out aan 110% + vergoeding oncomfortabele uren
Week 4	70	10 (60+10)	10[4] (48+10+10)	*2*	
Week 5	51	0	0	*3*	
Week 6	72	12 (60+12)	12[5] (48+12+12)	*0*	Afrekening maand 2
Week 7	52	0	0	*4*	Basisbarema + 12 u opting-out aan 110% + vergoeding oncomfortabele uren
Week 8	38	0	0	*0*	
Week 9	54	0	0	*6*	
Week 10	36	0	0	*0*	De afrekening van maand 3 gebeurt gelijktijdig als de eindafrekening van de referentieperiode.
Week 11	66	6 (60 + 6)	6	*6*	
Week 12	47	0	0	*0*	
Week 13	58	0	0	*10*	
				(35 – 1)	

[1] De basisarbeidstijd is 48u/week. Om het rekenvoorbeeld eenvoudig te houden, kozen we ervoor om enkel met volledige gepresteerde uren te werken. Zoals uitgelegd in de FAQ wordt de arbeidstijd berekend per werkelijk gepresteerde minuut.

[2] Uren > 60u/week zijn automatisch opting-out uren (Er mogen **maximaal 12 opting-out uren per week** gepresteerd worden).

[3] Aangezien er in de week reeds het maximaal aantal opting-out uren van 12/week gepresteerd werden, kunnen de overig gepresteerde uren boven de basisarbeidstijd niet meer ingedeeld worden als opting-out uren. Die uren moeten dus gerecupereerd worden tijdens de referentieperiode.

[4] Aangezien er reeds 10 opting-out uren gepresteerd werden, kunnen er nog **maximaal 2 uren** (gepresteerd tussen 48-60u) als opting-out uren ingedeeld worden. Er is ook de mogelijkheid om de uren te recupereren tijdens de referentieperiode. Indien op het einde van de 13 weken de uren niet gerecupereerd werden, worden ze beschouwd als opting-out uren, en moeten ze aldus uitbetaald worden aan 110%.

[5] Het maximaal aantal opting-out uren werd reeds bereikt. Er werden reeds 12 opting-out uren boven de 60u gepresteerd. Alle gepresteerde uren boven de basisarbeidstijd **moeten** dus **gerecupereerd** worden tijdens de referentieperiode.

Toelichting:
De overuren uit week 4 en 6 werden gerecupereerd in week 8 en 10.
Van de 35 uren nog te kwalificeren op het einde van de referentieperiode werd het overuur uit week 1 in week 12 gerecupereerd. Het uur werd gerecupereerd tijdens de referentieperiode en moet dus niet uitbetaald worden als opt-out uur op het einde van de referentieperiode. De overige 34 uren moeten uitbetaald worden als opting-out uur aan 110%.

Als alternatief scenario is het bij wijze van voorbeeld ook mogelijk om meer uren te laten recupereren in een week. Bijvoorbeeld: er worden in week 5 – 51 uren gepresteerd. Het klassieke scenario is 48u basistijd + 3u later te recupereren of op het einde van de referentieperiode te beschouwen als opting-out uren indien niet gerecupereerd tijdens de referentieperiode. Alternatief kan er ook voor gekozen worden om 40u als basisarbeidstijd in te plannen. Indien de omstandigheden het vereisen, kan de ASO die week 51u werken, waarvan 40u basisarbeidstijd (zoals planning voorziet met 8 geplande gerecupereerde uren) + 11u later te recuperen of op het einde van de referentieperiode te beschouwen als opting-out uren indien niet gerecupereerd tijdens de referentieperiode.

Afrekening referentieperiode van 13 weken + maand 3:

Basisbarema (minimum brutobedrag/maand jaar 1 in 2026: 3.813,82 EUR[6])
+ **6 uur opting out** > 60u/week aan 110% (kunnen nooit gerecupereerd worden)
+ **vergoeding oncomfortabele uren** maand 3 (+ 35% zaterdag/nachten en + 60% zon- en feestdagen)
+ **34** niet-gerecupereerde uren aan 110%, dus uit te betalen als opting-out uren aan 110%.

[6] Alle minimum brutobedragen/maand, per opleidingsjaarr en de minimale bedragen voor de forfaits 2026 staan vermeld in het document Geïndexeerde minimumbedragen ASO 1 januari 2026.

VOORBEELD 2: ASO heeft een opting-out ondertekend en presteert onwettige uren

	Gepresteerde uren[7]	Opting-out uren >60u/week[8]	Verplicht te recupereren uren[9]	Uren nog te kwalificeren op het einde van de referentieperiode	
Week 1	49	0	0	1	Afrekening maand 1 Basisbarema + 10 u opting-out aan 110% + vergoeding oncomfortabele uren
Week 2	49	0	0	1	
Week 3	50	0	0	2	
Week 4	70	10 (60+10)	10[10] (48+10+10)	2	
Week 5	51	0	0	3	
Week 6	72	12 (60+12)	12[11] (48+12+12)	0	Afrekening maand 2 Basisbarema + 12 u opting-out aan 110% + vergoeding oncomfortabele uren
Week 7	52	0	0	4	
Week 8	38	0	0	0	
Week 9	54	0	0	6	
Week 10	36	0	0	0	De afrekening van maand 3 gebeurt gelijktijdig als de eindafrekening van de referentieperiode.
Week 11	75	12 (60 + 12)	12	0	
Week 12	47	0	0	0	
Week 13	58	0	0	10	
				(29 – 1)	

Toelichting:
De overuren uit week 4 en 6 werden gerecupereerd in week 8 en 10.

[7] De basisarbeidstijd is 48u/week. Om het rekenvoorbeeld eenvoudig te houden, kozen we ervoor om enkel met volledige gepresteerde uren te werken. Zoals uitgelegd in de FAQ wordt de arbeidstijd berekend per werkelijk gepresteerde minuut.
[8] Uren > 60u/week zijn automatisch opting-out uren (Er mogen maximaal 12 opting-out uren per week gepresteerd worden).
[9] Aangezien er in de week reeds het maximaal aantal opting-out uren van 12/week gepresteerd werden, kunnen de overig gepresteerde uren boven de basisarbeidstijd niet meer ingedeeld worden als opting-out uren. Die uren moeten dus gerecupereerd worden tijdens de referentieperiode.
[10] Aangezien er reeds 10 opting-out uren gepresteerd werden, kunnen er nog maximaal 2 uren (gepresteerd tussen 48-60u) als opting-out uren ingedeeld worden. Er is ook de mogelijkheid om de uren te recupereren tijdens de referentieperiode. Indien op het einde van de 13 weken de uren niet gerecupereerd werden, worden ze beschouwd als opting-out uren, en moeten ze aldus uitbetaald worden.
[11] Het maximaal aantal opting-out uren werd reeds bereikt. Er werden reeds 12 opting-out uren boven de 60u gepresteerd. Alle gepresteerde uren boven de basisarbeidstijd moeten dus gerecupereerd worden tijdens de referentieperiode.

Van de 29 uren nog te kwalificeren op het einde van de referentieperiode werd het overuur uit week 1 in week 12 gerecupereerd. Het uur werd gerecupereerd tijdens de referentieperiode en moet dus niet uitbetaald worden als opt-out uur op het einde van de referentieperiode. De overige 29 uren moeten uitbetaald worden als opting-out uur aan 110%.
In week 11 werden er 3 onwettige uren gepresteerd. Die uren kunnen **nooit uitbetaald noch gerecupereerd** worden. Uiteraard zou een dergelijke situatie, tenzij er sprake is van overmacht zoals gedefinieerd in de wet van 12 december 2010, zich nooit mogen voordoen. Het spreekt voor zich dat sancties door de bevoegde overheidsinstanties mogelijk zijn.

Afrekening referentieperiode + maand 3

Basisbarema

+ **6 uur opting out** > 60u/week aan 110% (kunnen nooit gerecupereerd worden)
+ **vergoeding oncomfortabele uren** maand 3 (+ 35% zaterdag/nachten en + 60% zon- en feestdagen
+ **29** niet gerecupereerde **uren,** dus uit te betalen als opting-out uren aan 110%.

VOORBEELD 3: ASO heeft geen opting-out ondertekend

	Gepresteerde uren[12]	Verplicht te recupereren uren[13]	
Week 1	49	1	
Week 2	49	1	
Week 3	50	2	
Week 4	48	0	
Week 5	44		Afrekening maand 1 Basisbarema + vergoeding oncomfortabele uren
Week 6	53	5	
Week 7	52	4	
Week 8	48	0	
Week 9	48	0	Afrekening maand 2 Basisbarema + vergoeding oncomfortabele uren
Week 10	40	0	
Week 11	48	0	Afrekening maand 3 Basisbarema + vergoeding oncomfortabele uren
Week 12	48	0	
Week 13	47	0	
De overuren gepresteerd in week 1-3 worden gerecupereerd in week 5. De overuren gepresteerd in week 6-7 worden gerecupereerd in weken 10 en 13. Alle overuren werden correct gerecupereerd tijdens de referentieperiode. Afrekening referentieperiode			

[12] De basisarbeidstijd is 48u/week. Om het rekenvoorbeeld eenvoudig te houden, kozen we ervoor om enkel met volledige gepresteerde uren te werken. Zoals uitgelegd in de FAQ wordt de arbeidstijd berekend per werkelijk gepresteerde minuut.
[13] Aangezien de ASO geen opting-out overeenkomst heeft ondertekend, moeten alle gepresteerde overuren verplicht gerecupereerd worden tijdens de referentieperiode van 13 weken. Er kunnen geen overuren uitbetaald worden, noch ingehaald worden tijdens latere referentieperiodes.

Aangezien de ASO geen opting-out overeenkomst heeft ondertekend, kan er niet meer dan gemiddeld 48 uur/week gepresteerd worden. Er kunnen geen bijkomend gepresteerde uren vergoed worden.