ACLVB Non-profit

PC 330
Thuisverpleging

Een helpende hand voor de Non-Profit
www.aclvb.be

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

BROCHURE THUISVERPLEGING

Inhoudsopgave

BROCHURE THUISVERPLEGING 1

INHOUDSOPGAVE 2

VOORWOORD 4

ARBEIDSDUUR 5

FUNCTIECLASSIFICATIE 6

BAREMA'S (SINDS 1 JUNI 2017) 10

BAREMIEKE-ANCIËNNITEIT IN DE INSTELLING 15

Elders verworven baremieke anciënniteit 15

Anciënniteit cursisten vormingsproject verpleegkundige 15

PREMIES, TOELAGEN EN TOESLAGEN 16

Haard- of standplaatstoelage 16

Toeslagen voor onregelmatige prestaties 16

Eindejaarspremie 18

Attractiviteitpremie 19

Functiecomplement diensthoofden 20

Vervoerskosten 21

VERLOF EN SCHORSING ARBEIDSTIJD 22

Bijkomende vakantiedagen 22

Gewaarborgde ononderbroken vakantieperiode (cfr. mini-akkoord 2013) 22

Gewettigde afwezigheid om dwingende familiale redenen 22

Vrijstelling van arbeidsprestaties (45-50-55 jaar) 23
Werknemers van categorie 1 23
Werknemers van categorie 2 : gelijkgestelden 23
Rechten (categorie 1 & 2) 23

Bijkomend verlof voor 50 plussers zonder vrijstelling van arbeidsprestaties (50-52-55 jaar) 24

Tijdskrediet en RVA-vergoeding 24

Thematische verloven **26**

MOBIELE EQUIPE 27

CARENZDAG 28

OPZEGGINGSTERMIJNEN 29

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG 40

TWEEDE PENSIOENPIJLER 41

Hoeveel bedraagt het aanvullend pensioenkapitaal? **41**

SYNDICALE PREMIE 42

ACLVB: DIENSTVERLENING 43

VAKANTIECENTRA 44

VORMINGEN 45

Syndicale vorming voor verkozenen **45**

Syndicale vorming voor militanten **45**

Algemene vorming **45**

Seniorenvorming **45**

LID WORDEN? HET IS JE GELD WAARD! 46

Persoonlijke service, snelle betalingen **46**

Sterk op het werk **46**

Sterk in sociaal overleg **46**

Je ledenbijdrage snel terugverdiend **46**

Ledenbijdragen **46**

Overtuigd? Vul dan het lidmaatschapsformulier! **46**

Voorwoord

Dankzij uw mobilisatiekracht en uw vastberadenheid tijdens herhaaldelijke vlagen van "**witte woede**", zijn we er in geslaagd voor de Federale Gezondheidssectoren in 2000 en 2005 historische akkoorden af te sluiten die een positieve weerslag hebben gehad op zowel de loon- en arbeidsvoorwaarden, als op de groei van de tewerkstelling. De meerjarenakkoorden hebben destijds gezorgd voor een verregaande harmonisering van de loonvoorwaarden voor het personeel van de privé-ziekenhuizen, de ouderenzorg, de diensten voor thuisverpleging, de revalidatiecentra, de medisch-pediatrische centra, de diensten voor het bloed van het Rode Kruis en de wijkgezondheidscentra.

De financiële crisis in 2008, de politieke crisis in 2010 en de budgettaire crisis in 2012 hebben ons verhinderd een nieuw akkoord over meerdere jaren af te sluiten. Wel was er in 2010 het attractiviteitsplan voor de verpleegkunde, en werden zogenaamde mini-akkoorden voor 2011 en 2013 afgesloten.

De **ACLVB** zal ook in de toekomst blijven ijveren voor de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel tewerkgesteld in deze maatschappelijk belangrijke sectoren. We moeten er voor zorgen dat de sector aantrekkelijk blijft voor alle medewerkers en de vele nieuwe medewerkers die worden gezocht. Onze belangrijkste doelstelling is de uitbouw en realisatie van nieuwe sectorale barema's op basis van de door IF-IC opgebouwde functieclassificatie.

Het staat als een paal boven water dat de solidariteit en inzet van velen zal vereist blijven om in de toekomst verder te timmeren aan de ingeslagen weg. De behaalde resultaten moeten immers dag na dag verworven blijven. De overheid moet blijven gewezen worden op het belang van de Non-Profitsector en de nood aan degelijke arbeidsvoorwaarden.

In deze brochure kan u een samenvattend overzicht vinden van de belangrijkste sectorale loon –en arbeidsvoorwaarden van toepassing in de thuisverpleging.

Indien u na het lezen van de brochure nog vragen hebt, aarzel dan niet contact op te nemen met onze Bestendig Secretarissen of onze secretariaten.

Mocht u interesse hebben om mee te timmeren aan de syndicale weg, dan kan u de Liberale Vakbond hiermee helpen door u kandidaat te stellen op de ACLVB lijsten bij de volgende sociale verkiezingen in 2020. Werknemers die zich kandidaat wensen te stellen voor de sociale verkiezingen, genieten van een wettelijke bescherming tegen ontslag. Om u te wapenen in de taak van afgevaardigde, voorziet de ACLVB een ruim vormingspakket voor zijn leden, militanten en afgevaardigden, ook voor deze uit de Non-Profitsectoren.

Wij rekenen alvast op U !

Gert Van Hees Sectoraal Verantwoordelijke Non Profit
Björn De Kerpel Sectorconsulent Non-Profit

Loon-en arbeidsvoorwaarden zijn voortdurend onderhevig aan wijzigingen. Om u op de hoogte te houden van wijzigingen, krijgen leden die hun e-mail adres kenbaar maken op het ACLVB-secretariaat op regelmatige tijdstippen actuele info via e-mail.

Arbeidsduur

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur is **38 uren**.

Deze maximumgrens mag - indien over een periode van **13 weken** de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week niet wordt overschreden - op het niveau van de inrichting overschreden worden tot een maximum van 11 uur per dag en 50 uur per week.

Men mag - mits het gemiddelde van de wekelijkse arbeidsduur over een periode van **4 weken** de 38 uren per week niet overschrijdt - het wekelijks maximum van 50 uur overschrijden.

Het overschrijden van de wekelijkse maximumgrens wordt echter beperkt door het feit dat tijdens een trimester het aantal meeruren hoe dan ook moet beperkt worden tot 143 uren. Bij overschrijding, dient er onmiddellijk compensatierust worden toegekend. Indien moet gepresteerd worden boven de grens van 143 meeruren, worden dit overuren, die aan 150% bezoldigd worden.

De arbeidstijden dienen vastgelegd te worden in het arbeidsreglement. Hiervan kan niet afgeweken worden, tenzij bij individuele overeenkomst of in zeer uitzonderlijke omstandigheden (overmacht, ongeval,...).

Functieclassificatie

De sociale partners hebben de VZW IF-IC opgericht om een nieuwe classificatiemethode te ontwikkelen voor de Federale Gezondheidssectoren.

Deze classificatie is vertrokken van "sectorale referentiefuncties" welke allen op eenzelfde wijze worden onderworpen aan een analytisch wegingssysteem.

In 2007 werd de nieuwe methode getest in een aantal instellingen. De VZW IF-IC heeft intussen ook een loonstudie uitgewerkt en gegevens verzameld die het de sociale partners en de overheid mogelijk moeten maken de kostprijs van diverse voorstellen van barema's te berekenen.

In het mini-akkoord van 2013 zijn we er omwille van de budgetcrisis jammer genoeg niet in geslaagd om een eerste stap naar nieuwe barema's te zetten. Er werden wel stappen gezet naar één barema voor alle zorgkundigen

In 2016 werd door Minister De Block een budget vrijgemaakt voor de eerste gefaseerde invoering van nieuwe sectorbarema's, waarbij de politieke beslissing is genomen om een aantal premies te integreren in het loon.

Intussen heeft de regering bijkomend budget voorzien om te komen tot een nieuw sociaal akkoord. Dit budget zal wellicht grotendeels besteed worden aan de uitrol van de nieuwe classificatie en de nieuwe barema's. Doel is te starten op 1 januari 2018.

Meer informatie over IF-IC kan u vinden op : www.if-ic.org.

Zolang de nieuwe if-ic barema's niet zijn ingevoerd blijven de oude classificatie en de eraan gekoppelde barema's, zoals hieronder beschreven, van toepassing :

Aan uw tewerkstelling is een functie verbonden die in een graad is ondergebracht. Aan deze graad is een loonschaal verbonden. Elke loonschaal is verbonden aan een barema dat met (twee)jaarlijkse verhogingen evolueert op basis van anciënniteit.

Deze loonschalen - met daaraan gekoppelde barema's - zijn de minimumvoorwaarden, van toepassing in de thuisverpleging. In onderstaande tabellen kan u de verschillende graden en loonschalen terugvinden.

WERKLIEDENPERSONEEL		
Categorie	**Schaal**	**Omschrijving**
Eerste	1.12	Ongeschoolden, het is te zeggen niet-drager van een diploma, brevet of getuigschrift .
Tweede	1.14	Halfgeschoolden, genietend van een opleiding of een beroepskwalificatie equivalent aan het lager secundair beroepsonderwijs of onvolledig lager secundair technisch onderwijs.
Derde	1.22	Geschoolden, genietend van een opleiding of een beroepskwalificatie equivalent aan het hoger secundair beroepsonderwijs of lager secundair technisch onderwijs.
Vierde	1.26	Geschoolden, genietend van een opleiding of een beroepskwalificatie gelijk aan het hoger secundair technisch onderwijs.

ADMINISTRATIEF PERSONEEL		
Categorie	Schaal	Omschrijving
Eerste	1.22	Bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door : - 1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met het leerplan van het lager onderwijs en welke voldoende is voor het uitoefenen van functies van het laagste niveau onder deze welke bij de wet of de rechtspraak als van intellectuele aard worden erkend; - 2° de juiste uitvoering van eenvoudig werk van secundaire aard.

Tweede	1.26	Bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door : - 1° het verwerven, door onderwijs of door praktijk, van kennis gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledig onderwijs van de vierde graad of door de eerste drie jaren van de middelbare graad; - 2° de uitvoering van eenvoudige, weinig uiteenlopende werkzaamheden, waarvoor de verantwoordelijkheid door een rechtstreekse en bestendige controle is beperkt; - 3° een beperkte tijd van aanpassing om het verwerven van handigheid in een bepaald werk mogelijk te maken;
Derde	1.50	Bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door : - 1° een praktische vorming gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen hetzij door volledig middelbaar onderwijs, hetzij door middelbaar onderwijs van een lagere graad aangevuld met speciaal vakonderwijs of door het verwerven van een beroepsopleiding door stages of door het uitoefenen van identieke of gelijkaardige betrekkingen; - 2° de uitvoering van een zelfstandig en gevarieerd werk, dat doorgaans initiatief en overleg vergt van degene die het verricht en waarvan de verantwoordelijkheid van de uitvoering ervan is verbonden.
Vierde	1.43-1.55	Bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door : - 1° een vorming gelijkwaardig aan deze welke wordt verkregen door volledig middelbaar onderwijs, aangevuld met speciaal vakonderwijs van eenzelfde niveau of de verwerving van een praktische opleiding door stages of door het bekleden van identieke of gelijkaardige betrekkingen; - 2° een beperkte tijd van aanpassing; - 3° een meer uiteenlopend zelfstandig werk dat, van degene die het uitvoert een meer dan middelmatige vakkennis, initiatief en verantwoordelijkheidszin vereist;
Vijfde	1.55-1.61-1.77	Bediende in het bezit van een diploma uitgereikt door een school van hoger technisch onderwijs en vereist bij de aanwerving

TECHNISCH EN PARAMEDISCH PERSONEEL		
Categorie	**Schaal**	**Omschrijving**
Eerste	1.22	Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door : - 1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met deze verkregen door lager onderwijs tot en met de 4e graad; - 2° de juiste uitvoering van een eenvoudig werk dat generlei verantwoordelijkheid vereist; - 3° een periode van aanpassing van zeer beperkte duur, welke meestal slechts het op de hoogte brengen is;

Tweede	1.35	Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door : - 1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met deze verkregen door middelbare studies van een lagere graad; - 2° een eenvoudig, weinig afwisselend werk, waarvoor hoofdzakelijk kwaliteiten van oplettendheid worden vereist en dat wordt uitgevoerd volgens een bepaalde maatstaf onder rechtstreekse controle; - 3° een periode van aanpassing van een bepaalde duur waardoor in een gespecialiseerd werk handigheid wordt verkregen.
Derde	1.40-1.57	Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door : - 1° het verwerven van kennis welke overeenstemt met deze verkregen door middelbare studies van een lagere graad of door een beroepsvorming verkregen door de praktijk of door de uitoefening van identieke of gelijkaardige beroepen; - 2° het zelfstandig uitvoeren van een werk dat initiatief, redenering en praktijk in het behandelen van gespecialiseerde apparaten vergt;
Vierde	1.43-1.55	Bediende houder van een diploma dat werd afgeleverd door een school voor hoger middelbaar technisch onderwijs en vereist bij de indienstneming;
Vijfde	1.55-1.61-1.77	Bediende houder van een diploma dat werd afgeleverd door een school voor hoger technisch onderwijs of daarmee gelijkgesteld en vereist bij de indienstneming.

VERPLEGEND- EN VERZORGEND PERSONEEL		
Categorie	**Schaal**	**Omschrijving**
Eerste	1.26	Bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door de kwalificatie die niet het niveau van hoger secundair onderwijs bereikt zoals : verzorgingshelper, bejaardenhelper, nursing-hostess, enz..
Tweede	1.35	Bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door de kwalificatie van het minimum niveau van hoger secundair onderwijs zoals : sanitaire helper, kinderverzorgster, enz..
Derde	1.40-1.57	- 1° ziekenhuisassistent gebrevetteerd in de zin van het koninklijk besluit van 17 augustus 1957; - 2° ziekenhuisoppasser in de zin van het besluit van de Regent van 11 januari 1948 tot invoering van een getuigschrift van ziekenhuisoppasser en tot oprichting der studies strekkende tot de verkrijging ervan; - 3° verzorger in de zin van het ministerieel besluit van 14 september 1926 betreffende de inrichting van éénjarige cursussen tot het oppassen van zieken.
Vierde	1.43-1.55	Ziekenhuisverpleger gebrevetteerd in de zin van het koninklijk besluit van 9 juli 1960;
Vijfde	1.55-1.61-1.77	Gegradueerde verpleegkundige of vroedvrouw;

Zesde	1.55-1.61-1.77 + 2 jaar	- 1° gegradueerde sociale verpleger en gegradueerde verpleger in het bezit van een diploma van bijkomende specialisatie, wanneer deze diploma's bij de indienstneming worden vereist; - 2° adjunct-diensthoofd in de verpleging; - 3° verpleger verantwoordelijk voor een verpleeggroep van minder dan 7 full-time equivalent;
Zevende	1.78S	Hoofdverpleger verantwoordelijk voor een verpleeggroep van minimum 7 full-time equivalent.

(*) Toekenning van het barema 1.35 aan de zorgkundigen (cfr. mini-akkoord 2013)

Op 07/11/2013 werd de CAO getekend waarmee de zorgkundigen in de federale non-profitsectoren het barema 1.35 krijgen.

Het barema 1.35 voor zorgkundigen maakte deel uit van het mini-akkoord van 2013 maar werd pas op 07/11/2013 - na lang onderhandelen en diverse vakbondsacties - bevestigd in een CAO.

Barema's (sinds 1 juni 2017)

Arbeiders				
Schaal	1.12	1.14	1.22	1.26
	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4
anc				
0	1.727,06	1.755,56	1.854,81	1.892,16
1	1.871,72	1.905,13	2.004,39	2.041,73
2	1.881,55	1.923,32	2.023,05	2.061,39
3	1.891,38	1.941,50	2.041,72	2.081,05
4	1.901,22	1.959,69	2.060,39	2.100,71
5	1.911,05	1.977,87	2.079,06	2.120,37
6	1.920,87	1.996,06	2.097,73	2.140,03
7	1.930,71	2.014,25	2.116,40	2.159,69
8	1.940,54	2.032,43	2.135,07	2.179,35
9	1.950,37	2.050,62	2.153,73	2.199,01
10	2.010,91	2.119,93	2.230,27	2.276,14
11	2.020,74	2.142,04	2.252,88	2.299,71
12	2.030,57	2.164,15	2.275,48	2.323,30
13	2.040,40	2.186,26	2.298,09	2.346,88
14	2.050,23	2.208,37	2.320,69	2.370,47
15	2.060,07	2.230,47	2.343,30	2.394,05
16	2.069,90	2.252,58	2.365,90	2.417,63
17	2.079,73	2.274,69	2.388,51	2.441,21
18	2.089,56	2.296,80	2.411,11	2.464,80
19	2.099,39	2.318,91	2.433,72	2.488,38
20	2.109,23	2.341,01	2.456,33	2.511,96
21	2.119,06	2.363,12	2.478,93	2.535,55
22	2.128,89	2.385,23	2.501,53	2.559,13
23	2.138,72	2.407,34	2.524,14	2.582,71

24	2.148,55	2.429,44	2.546,75	2.606,29
25	2.158,38	2.451,55	2.569,35	2.629,87
26	2.168,22	2.473,66	2.591,95	2.653,46
27	2.178,05	2.495,77	2.614,56	2.677,04
28		2.517,88	2.637,17	2.700,62
29		2.539,98	2.659,77	2.724,54

Administratief personeel					
Schaal	1.22	1.26	1.50	1.43/1.55	1.55/1.61/1.77
	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5
anc					
0	1.854,81	1.892,16	1.929,71	2.139,54	2.318,69
1	2.004,39	2.041,73	2.092,21	2.302,04	2.487,47
2	2.023,05	2.061,39	2.110,31	2.302,04	2.487,47
3	2.041,72	2.081,05	2.128,41	2.339,55	2.562,47
4	2.060,39	2.100,71	2.146,51	2.339,55	2.562,47
5	2.079,06	2.120,37	2.164,61	2.389,55	2.637,47
6	2.097,73	2.140,03	2.208,36	2.389,55	2.637,47
7	2.116,40	2.159,69	2.252,10	2.712,58	3.005,77
8	2.135,07	2.179,35	2.295,85	2.712,58	3.005,77
9	2.153,73	2.199,01	2.339,59	2.789,06	3.082,26
10	2.230,27	2.276,14	2.433,35	2.840,05	3.133,25
11	2.252,88	2.299,71	2.477,10	2.916,53	3.209,73
12	2.275,48	2.323,30	2.520,85	2.916,53	3.209,73
13	2.298,09	2.346,88	2.564,59	2.993,02	3.286,22
14	2.320,69	2.370,47	2.608,34	2.993,02	3.286,22
15	2.343,30	2.394,05	2.652,08	3.069,50	3.362,70
16	2.365,90	2.417,63	2.695,83	3.069,50	3.626,16
17	2.388,51	2.441,21	2.740,20	3.145,99	3.702,64
18	2.411,11	2.464,80	2.784,81	3.145,99	3.702,64

19	2.433,72	2.488,38	2.829,41	3.222,47	3.779,13
20	2.456,33	2.511,96	2.874,03	3.222,47	3.779,13
21	2.478,93	2.535,55	2.918,64	3.298,95	3.855,62
22	2.501,53	2.559,13	2.963,25	3.298,95	3.855,62
23	2.524,14	2.582,71	3.007,86	3.375,44	3.932,10
24	2.546,75	2.606,29	3.052,47	3.375,44	3.932,10
25	2.569,35	2.629,87	3.097,08	3.451,92	4.008,59
26	2.591,95	2.653,46	3.141,68	3.451,92	4.008,59
27	2.614,56	2.677,04	3.186,30	3.528,41	4.085,07
28	2.637,17	2.700,62	3.230,90		
29	2.659,77	2.724,54	3.275,51		

Technisch- en paramedisch personeel					
Schaal	1.22	1.35	1.40/1.57	1.43/1.55	1.55/1.61/1.77
	Cat 1	Cat 4	Cat 5	Cat 4	Cat 5
anc					
0	1.854,81	2.014,01	2.064,54	2.139,54	2.318,69
1	2.004,39	2.163,59	2.220,79	2.302,04	2.487,47
2	2.023,05	2.183,25	2.220,79	2.302,04	2.487,47
3	2.041,72	2.202,91	2.258,30	2.339,55	2.562,47
4	2.060,39	2.222,57	2.258,30	2.339,55	2.562,47
5	2.079,06	2.242,23	2.295,80	2.389,55	2.637,47
6	2.097,73	2.261,89	2.295,80	2.389,55	2.637,47
7	2.116,40	2.281,55	2.595,82	2.712,58	3.005,77
8	2.135,07	2.301,21	2.595,82	2.712,58	3.005,77
9	2.153,73	2.320,87	2.633,33	2.789,06	3.082,26
10	2.230,27	2.398,01	2.683,32	2.840,05	3.133,25
11	2.252,88	2.421,59	2.733,83	2.916,53	3.209,73
12	2.275,48	2.445,18	2.733,83	2.916,53	3.209,73
13	2.298,09	2.468,75	2.784,82	2.993,02	3.286,22

14	2.320,69	2.492,34	2.784,82	2.993,02	3.286,22
15	2.343,30	2.515,92	2.835,80	3.069,50	3.362,70
16	2.365,90	2.539,50	2.835,80	3.069,50	3.626,16
17	2.388,51	2.563,09	2.886,79	3.145,99	3.702,64
18	2.411,11	2.586,67	2.886,79	3.145,99	3.702,64
19	2.433,72	2.610,26	2.937,78	3.222,47	3.779,13
20	2.456,33	2.633,84	2.937,78	3.222,47	3.779,13
21	2.478,93	2.657,42	2.988,77	3.298,95	3.855,62
22	2.501,53	2.681,00	2.988,77	3.298,95	3.855,62
23	2.524,14	2.704,58	3.039,75	3.375,44	3.932,10
24	2.546,75	2.728,59	3.039,75	3.375,44	3.932,10
25	2.569,35	2.752,64	3.090,74	3.451,92	4.008,59
26	2.591,95	2.776,69	3.090,74	3.451,92	4.008,59
27	2.614,56	2.800,74	3.141,73	3.528,41	4.085,07
28	2.637,17	2.824,80	3.141,73		
29	2.659,77	2.848,84	3.192,72		
30			3.192,72		
31			3.243,70		

Verzorgend- en verplegend personeel							
Schaal	1.26	1.35	1.40/1.57	1.43/1.55	1.55/1.61/1.77	1.55/1.61/1.77 +2J	1.78s
	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Cat 6	Cat 7
anc							
0	1.892,16	2.014,01	2.064,54	2.139,54	2.318,69	2.487,47	2.989,69
1	2.041,73	2.163,59	2.220,79	2.302,04	2.487,47	2.562,47	3.108,07
2	2.061,39	2.183,25	2.220,79	2.302,04	2.487,47	2.562,47	3.108,07
3	2.081,05	2.202,91	2.258,30	2.339,55	2.562,47	2.637,47	3.194,58
4	2.100,71	2.222,57	2.258,30	2.339,55	2.562,47	2.637,47	3.194,58
5	2.120,37	2.242,23	2.295,80	2.389,55	2.637,47	3.005,77	3.281,10

6	2.140,03	2.261,89	2.295,80	2.389,55	2.637,47	3.005,77	3.281,10
7	2.159,69	2.281,55	2.595,82	2.712,58	3.005,77	3.082,26	3.367,61
8	2.179,35	2.301,21	2.595,82	2.712,58	3.005,77	3.133,25	3.367,61
9	2.199,01	2.320,87	2.633,33	2.789,06	3.082,26	3.209,73	3.454,12
10	2.276,14	2.398,01	2.683,32	2.840,05	3.133,25	3.209,73	3.505,11
11	2.299,71	2.421,59	2.733,83	2.916,53	3.209,73	3.286,22	3.591,62
12	2.323,30	2.445,18	2.733,83	2.916,53	3.209,73	3.286,22	3.591,62
13	2.346,88	2.468,75	2.784,82	2.993,02	3.286,22	3.362,70	3.678,14
14	2.370,47	2.492,34	2.784,82	2.993,02	3.286,22	3.626,16	3.678,14
15	2.394,05	2.515,92	2.835,80	3.069,50	3.362,70	3.702,64	3.764,65
16	2.417,63	2.539,50	2.835,80	3.069,50	3.626,16	3.702,64	3.764,65
17	2.441,21	2.563,09	2.886,79	3.145,99	3.702,64	3.779,13	3.851,17
18	2.464,80	2.586,67	2.886,79	3.145,99	3.702,64	3.779,13	3.851,17
19	2.488,38	2.610,26	2.937,78	3.222,47	3.779,13	3.855,62	3.937,68
20	2.511,96	2.633,84	2.937,78	3.222,47	3.779,13	3.855,62	3.937,68
21	2.535,55	2.657,42	2.988,77	3.298,95	3.855,62	3.932,10	4.024,19
22	2.559,13	2.681,00	2.988,77	3.298,95	3.855,62	3.932,10	4.024,19
23	2.582,71	2.704,58	3.039,75	3.375,44	3.932,10	4.008,59	4.110,71
24	2.606,29	2.728,59	3.039,75	3.375,44	3.932,10	4.008,59	4.110,71
25	2.629,87	2.752,64	3.090,74	3.451,92	4.008,59	4.085,07	4.197,22
26	2.653,46	2.776,69	3.090,74	3.451,92	4.008,59		4.197,22
27	2.677,04	2.800,74	3.141,73	3.528,41	4.085,07		4.283,74
28	2.700,62	2.824,80	3.141,73				
29	2.724,54	2.848,84	3.192,72				
30			3.192,72				
31			3.243,70				

Baremieke-anciënniteit in de instelling

De loonsverhogingen worden toegekend op grond van het aantal dienstjaren, die u in de instelling tewerkgesteld bent sedert uw indiensttreding.

Deze anciënniteit wordt berekend per begonnen maand tewerkstelling.

Voorbeeld: een indiensttreding op 20 september geeft u recht op een loonsverhoging wegens 1 jaar anciënniteit op 1 september van het daaropvolgend jaar.

De in de barema's opgenomen anciënniteit wordt in principe opgebouwd in dezelfde instelling.

Elders verworven baremieke anciënniteit

Anciënniteit, verworven in een andere instelling, wordt in aanmerking genomen voor de bepaling van uw loon, onder de hierna vermelde modaliteiten:

Wanneer u, minder dan 12 maanden vóór de indiensttreding, gedurende minstens 13 maanden tewerkgesteld was in een instelling van dezelfde aard (vb: van een rustoord naar een ander rustoord), dan heeft u recht:

- gedurende de eerste 3 maanden vanaf de indiensttreding: op het aanvangsloon van de categorie waartoe u behoort;
- vanaf de 4de tot en met de 12de maand: op een anciënniteit, berekend op de helft van de anciënniteit, in de vorige instelling verworven;
- vanaf de 13de maand, KAN de resterende helft van de in de vorige instelling opgebouwde anciënniteit geheel of gedeeltelijk worden toegekend.

Wanneer het meer dan 12 maanden geleden is dat u in een instelling van dezelfde aard gedurende minstens 13 maanden tewerkgesteld was, of wanneer u gedurende minstens 13 maanden tewerkgesteld was in een instelling van een andere aard (vb: van een dienst voor thuisverpleging naar een rustoord), dan heeft u recht:

- gedurende de eerste 6 maanden vanaf de indiensttreding: op het aanvangsloon van de categorie waartoe u behoort;
- vanaf de 7de tot en met de 12de maand: op een anciënniteit, berekend op de helft van de anciënniteit, in de vorige instelling verworven;
- vanaf de 13de maand, KAN de resterende helft van de in de vorige instelling opgebouwde anciënniteit geheel of gedeeltelijk worden toegekend.

Wanneer bij de berekening van de helft van de anciënniteit het resultaat een breuk is, dan wordt afgerond naar een hogere eenheid:

Voorbeeld: de helft van 3 jaar anciënniteit is 2 en niet 1. De helft van 13 is 7, enz…

Anciënniteit cursisten vormingsproject verpleegkundige

De werknemer en werkgever kunnen, na het succesvol voltooien door de werknemer van een opleiding tot verpleegkundige, overeenkomen tot een functiewijziging van de werknemer.

Er moet dan een schriftelijk bijvoegsel aan de bestaande arbeidsovereenkomst opgesteld en ondertekend worden door de werkgever en werknemer, dat verplichtend volgende elementen vermeldt:

- de nieuwe functie van verpleegkundige;
- de nieuwe baremaschaal en desgevallend de overeenstemmende categorie;
- de nieuwe baremieke anciënniteit
- de datum van inwerkingtreding van dit bijvoegsel.

De baremieke anciënniteit van de werknemer is de in de vorige functie verworven baremieke anciënniteit, maar geplafonneerd tot de anciënniteit die hij zou hebben kunnen doen gelden als hij zijn loopbaan in de nieuwe loonschaal had aangevat.

Indien deze wijze van berekening tot een vermindering van de bezoldiging van de werknemer leidt, zal deze in de nieuwe baremaschaal van een baremieke anciënniteit genieten juist boven het bedrag van de bezoldiging die hij in de oude baremaschaal ontving.

De werknemer zal dus nooit loon inleveren.

Premies, toelagen en toeslagen

Haard- of standplaatstoelage

Een **haardtoelage** wordt toegekend :

- aan het gehuwd of wettelijk samenwonend personeelslid, behalve wanneer de toelage aan hun echtgeno(o)t(e) of partner wordt toegekend.
- aan de andere werknemers, die één of meer kinderen ten laste hebben voor wie ze kinderbijslag(en) ontvangen, behalve als zij samenwonen met een werknemer van het andere geslacht die de haardtoelage geniet.

Als beide partners werknemers zijn van eenzelfde instelling, wordt de haardtoelage toegekend aan degene die het laagste loon geniet. Bij gelijke jaarbedragen kunnen de partners met wederzijds akkoord bepalen wie van beiden begunstigde zal zijn van de haardtoelage.

Een **standplaatstoelage** wordt toegekend aan de werknemers die geen haardtoelage bekomen.

Het maandelijks bedrag van de haardtoelage of van de standplaatstoelage wordt vastgesteld als volgt (sinds 1 juni 2017) :

Maandlonen welke € 2.231,20 niet te boven gaan	
Haardtoelage	Standplaatstoelage
€ 100,39	€ 50,19
Maandlonen welke hoger zijn dan € 2.231,20 doch 2.543,71 niet te boven gaan	
Haardtoelage	Standplaatstoelage
€ 50,19	€ 25,10
Maandlonen welke hoger zijn dan 2.543,71	
Haardtoelage	Standplaatstoelage
€ 0	€ 0

Wanneer - door het overschrijden van de hoger vermelde maandlonen en het daaraan gekoppelde verlies van de volledige of gehalveerde toelage - de bezoldiging zou dalen, wordt het verschil toegekend onder de vorm van een gedeeltelijke toelage.
De bedragen van de toelagen en de hoger vermelde grensbedragen zijn geactualiseerde cijfers, die gekoppeld zijn aan het indexcijfer.

Bij deeltijdse prestaties worden zowel de toelagen als de grensbedragen pro rata verrekend.

De haard – of standplaatstoelage wordt in maandelijkse schijven betaald, samen met het loon van de maand waarop zij betrekking heeft.

Toeslagen voor onregelmatige prestaties

Onder onregelmatige prestaties wordt verstaan, prestaties verricht op **zondag, feestdag en zaterdag** alsook prestaties tijdens een **onderbroken dienst, avond of nacht**. Voor elk van deze onregelmatige prestaties wordt een specifieke toeslag betaald.

Alle uren gepresteerd tussen 20u en 6u worden beschouwd als **nachturen**. Bovendien worden alle uren en uurdelen van een prestatie die middernacht overschrijdt beschouwd als nachturen, zelfs als de prestatie voor 20u begint of eindigt na 6u. De toeslag voor nachtprestaties bedraagt 35 % op weekdagen, 50% op zaterdag, en 56 % op zon-en feestdagen.

Een **onderbroken dienst** is een dienst welke minstens vier achtereenvolgende uren wordt onderbroken. Deze toeslag geldt voor de prestaties, verricht zowel voor als na de onderbreking. Voor een onderbroken dienst wordt een toeslag toegekend van 30%.

Een **avondprestatie** is een prestatie tussen 19u en 20u op een weekdag. De toeslag voor avondprestaties bedraagt 20%.

Voor prestaties verricht op zon-en feestdagen wordt een toeslag betaald van 56%.

De toeslagen worden berekend op het baremiek uurloon volgens de duur van de onregelmatige prestaties. De toeslagen zijn onderling **niet cumuleerbaar**.

De hoogste toeslag in functie van de geleverde onregelmatige prestaties is van toepassing.

De toeslagen voor onregelmatige prestaties zijn **wel cumuleerbaar** met de toeslagen voor overwerk.

Hieronder vinden jullie een samenvattend overzicht:

	DAG 6U TOT 19U	AVOND 19U TOT 20U	NACHT 20U TOT 6U
Weekdag	-	20%	35%
Zaterdag	50%	50%	50%
Zondag	56%	56%	56%
Feestdag	56%	56%	56%
Onderbroken dienst	30%	30%	

Daarenboven geniet je van een **loonsupplement bij dringende oproep** :

- binnen 24 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie 20 %,
- binnen 48 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie 10 %.

Eindejaarspremie

De werknemers hebben recht op een eindejaarspremie.

Het bedrag van de eindejaarspremie bestaat uit een forfaitair gedeelte, verhoogd met een veranderlijk gedeelte.

Eindejaarspremie		
	Het vast geïndexeerd gedeelte	Het variabel geïndexeerd gedeelte bedraagt … % van de brugojaarwedde (1)
2016	€ 337,32 (2)	2,50 %
2017	Bedrag 2016 X (index okt 2017/index okt 2016)	2,50%

Deze bedragen hebben betrekking op de werknemer die voltijdse prestaties heeft geleverd en zijn gehele loon heeft genoten tijdens de referentieperiode (1 januari tot 30 september).

De dagen, die voor de reglementering inzake jaarlijkse vakantie worden gelijkgesteld (bv. ziekte, ongeval, zwangerschapsverlof), worden voor de berekening van de eindejaarspremie eveneens gelijkgesteld.

De bedragen worden pro rata vastgesteld :

- bij in- of uitdiensttreding in de loop van de referentieperiode
- bij deeltijdse tewerkstelling

De eindejaarspremie wordt in eenmaal uitbetaald in de loop van de maand december van het in aanmerking genomen jaar.

Er is geen eindejaarstoelage verschuldigd:

- bij ontslag om dringende reden;
- bij beëindiging van de overeenkomst tijdens de proefperiode;
- bij vervangingscontracten waarbij de vervangen werknemer de eindejaarspremie geheel of gedeeltelijk ontvangt;
- bij een studentencontract;
- voor de werknemers die zich in een proefperiode bevinden op het ogenblik van de betaling van de eindejaarspremie.

Plaatselijk kunnen betere dan bovenstaande voordelen inzake eindejaarspremie worden voorzien.

---

1 Onder geïndexeerd bruto jaarloon wordt verstaan : twaalf keer het geïndexeerd baremiek brutoloon voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage en de premie vermindering arbeidsprestaties vanaf 45 jaar, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen of vergoedingen.

2.Sommige werkgevers hebben een andere kijk op de berekening van het indexeringsmechanisme en komen uit op een andere vaste geïndexeerde attractiviteitspremie.
Discussies op het Paritair Comité 330 hebben "jammer genoeg" nog niet geleid tot een uniform bedrag.

Attractiviteitpremie

Het bedrag van de attractiviteitspremie bestaat uit een veranderlijk gedeelte en forfaitair geïndexeerd gedeelte.

Attractiviteitspremie		
	Het vast geïndexeerd gedeelte	Het variabel geïndexeerd gedeelte bedraagt … % van de brugojaarwedde (3)
2016	€ 636,46 (4)	0,53 %
2017	Bedrag 2016 X (index okt 2017/index okt 2016)	0,53%

Dit bedrag heeft betrekking op de werknemer die voltijdse prestaties heeft geleverd en zijn gehele loon heeft genoten tijdens de referentieperiode (1 januari tot 30 september).
De dagen, die voor de reglementering inzake jaarlijkse vakantie worden gelijkgesteld (bv. ziekte, ongeval, zwangerschapsverlof), worden voor de berekening van de eindejaarspremie eveneens gelijkgesteld.

De bedragen worden pro rata vastgesteld :

- bij in- of uitdiensttreding in de loop van de referentieperiode;
- bij deeltijdse tewerkstelling.

De attractiviteitspremie wordt in eenmaal uitbetaald in de loop van het laatste kwartaal van het in aanmerking genomen jaar of bij uitdiensttreding van de werknemer.

Er is geen attractiviteitspremie verschuldigd:

- bij ontslag om dringende reden;
- bij beëindiging van de overeenkomst tijdens de proefperiode;
- bij vervangingscontracten voor het gedeelte dat de vervangen werknemer de attractiviteitspremie ontvangt;
- bij een studentencontract;
- voor de werknemers die zich in een proefperiode bevinden op het ogenblik van de betaling van de attractiviteitspremie.

3 Onder geïndexeerd bruto jaarloon wordt verstaan : twaalf keer het geïndexeerd baremiek brutoloon voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage en de premie vermindering arbeidsprestaties vanaf 45 jaar, maar met uitsluiting van andere premies, toeslagen of vergoedingen.

4.Sommige werkgevers hebben een andere kijk op de berekening van het indexeringsmechanisme en komen uit op een andere vaste geïndexeerde attractiviteitspremie.
Discussies op het Paritair Comité 330 hebben "jammer genoeg" nog niet geleid tot een uniform bedrag.

Functiecomplement diensthoofden

Aan de hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden met de loonschalen 1.78, 1.78a, 1.78s en 1.80 evenals de verpleegkundigen (hoofd van dienst) en ermee gelijk te stellen paramedici diensthoofden en geklasseerd in de schalen 1.79 en 1.00, met een baremieke anciënniteit van 18 jaar of meer, wordt in de thuisverpleging een bijkomend functiecomplement van 81,35 euro toegekend (index 01/06/2017).

Vervoerskosten

Sinds 1 juli 2009 is er een nieuwe CAO Vervoerskosten & Mobiliteit van kracht in de Gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De belangrijkste nieuwigheden :

- het woon-werkverkeer met de trein is gratis sinds 2010;
- de fietsvergoeding wordt ingevoerd.

Er wordt in de sector duidelijk gekozen om het gebruik van milieuvriendelijke vervoersmiddelen te stimuleren, doch zonder in te leveren op de bestaande regelingen voor wagenvervoer.
De overlegorganen worden ook gestimuleerd mobiliteitsplannen te bespreken.

Woon-werkverkeer - Openbaar vervoer

Sinds 1 januari 2010 is het treinvervoer gratis voor de werknemers.

Hiertoe dienen de werkgevers de zogenaamde derde betalersregeling met de NMBS af te sluiten.

Woon-werkverkeer - Privé-vervoer

Gemotoriseerd vervoer

-> terugbetaling van de kosten a rato van 60% van de tabel met NMBS tarieven ;
-> vanaf de vierde kilometer ;
-> bij gesplitste diensten worden de 2 verplaatsingen vergoed.

Fietsvergoeding

Sinds 1 juli 2017 krijgen de fietsers - vanaf de eerste kilometer - € 0,23/km terugbetaald.
Dit bedrag wordt automatisch verhoogd als de fiscale vrijstelling verhoogd. Werkgevers kunnen ook opteren om gratis fietsen ter beschikking te stellen voor hun werknemers. In dat geval moet er geen fietsvergoeding betaald worden.

Gecombineerd vervoer

Hoger omschreven regelingen zijn cumuleerbaar indien je verschillende vervoermiddelen gebruikt om u naar het werk te begeven.

Dienstverplaatsingen

Wanneer verplaatsingen om dienstredenen gebeuren met een privé-GEMOTORISEERD-vervoermiddel, wordt de werknemer vergoed vanaf de eerste kilometer. Indien dit met de wagen gebeurd, krijgt men vandaag € 0,3460km (periode 01/07/2017 tem 30/06/2018). Dienstverplaatsingen met de FIETS worden ook aan € 0,23/km vergoed.

Verlof en schorsing arbeidstijd

Bijkomende vakantiedagen

Aan alle werknemers worden 2 bijkomende vakantiedagen toegekend bovenop de wettelijke vakantiedagen.

In de meerderheid van de diensten voor thuisverpleging (alle, behalve de commerciële inrichtingen) worden 4 bijkomende vakantiedagen toegekend.

De bijkomende vakantiedagen worden toegekend volgens dezelfde modaliteiten als de wettelijke vakantiedagen. Bij in - of uitdiensttreding wordt dit aantal pro rata verleend.

De bijkomende vakantiedagen moeten worden genomen vóór de gewone wettelijke vakantiedagen.

De betrokken werknemer ontvangt voor deze bijkomende vakantiedagen zijn normaal loon (dus geen dubbel vakantiegeld), met inbegrip van de gemiddelde toeslagen, zoals dient berekend te worden voor de betaling van een wettelijke feestdag (7,6 uren max./dag).

De bijkomende vakantiedagen worden genomen in gemeenschappelijk akkoord tussen werknemer en werkgever, rekening houdend met de mogelijkheden van de dienst.

Gewaarborgde ononderbroken vakantieperiode (cfr. mini-akkoord 2013)

Om het Sociaal Akkoord 2011 op dat punt uit te voeren, beloven de werkgevers om zich maximaal in te spannen om het verzoek in te willigen van de werknemers die in de periode van mei tot oktober twee weken groot verlof met drie opeenvolgende weekends willen nemen, zonder dat dit de continuïteit van de dienst in het gedrang brengt.
De gegevens met betrekking tot de positieve en negatieve beslissingen zullen jaarlijks aan de instellingen die de werknemers vertegenwoordigen (ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, vakbondsafvaardiging, basisoverlegcomité) worden bezorgd. De vakbonden zullen de gegevens met betrekking tot 2013 bundelen en aan de FOD Werk bezorgen teneinde de uitvoering van die maatregel te evalueren.

Gewettigde afwezigheid om dwingende familiale redenen

De werknemer heeft het recht op een niet-bezoldigde afwezigheid van maximum 10 dagen per jaar in de volgende gevallen:

- ongeval, ziekte of overlijden van een afstammeling, van de echtgenoot of van een andere persoon die tot het gezin behoort;
- ongeval, ziekte of overlijden van een alleen levende vader, moeder of afstammeling;
- noodzakelijkheid van bewaking van de kinderen van de werknemer;
- aanzienlijke materiële schade aan de woning van de werknemer.

Deze dagen zijn, wat de sociale zekerheid betreft, gelijkgesteld met arbeidsdagen.
De werknemer moet de werkgever hiervan vooraf op de hoogte brengen of, indien onmogelijk, hem onmiddellijk verwittigen.

De reden van de afwezigheid moet door gepaste documenten worden bewezen of, bij gebreke hieraan, door om het even welk ander rechtsmiddel.
De afwezigheid mag nooit minder bedragen dan één dag, tenzij de werknemer om één van hoger vermelde redenen zijn werk dringend moet verlaten.
In dat laatste geval wordt elke afwezigheid van meer dan 4 uren gelijkgesteld met een afwezigheid van een dag en elke afwezigheid van minder dan 4 uren, met deze van een halve dag.

Nochtans moeten de op die dag reeds gepresteerde uren arbeid vergoed worden.

Vrijstelling van arbeidsprestaties (45-50-55 jaar)

Werknemers van categorie 1

Personeel dat onderstaande functies uitoefend, heeft ambtshalve recht op vrijstelling van arbeidsprestaties indien ze onderstaande functie ook effectief uitoefenen :

- het verplegend personeel (inbegrepen de sociaal verpleegkundigen en 'gradués en santé communautaires');
- het verzorgend personeel;
- de ambulanciers van de spoeddiensten;
- de laboratoriumtechnologen en –technici;
- de technologen en technici medische beeldvorming;
- de bedieners van medisch materiaal, o.a. het personeel tewerkgesteld in de -sterilisatiediensten, de apothekers en apotheekassistenten;
- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de werknemers die morele, filosofische of godsdienstige bijstand verlenen;
- de opvoeders en begeleidend personeel geïntegreerd in de zorgteams;
- de logistieke medewerkers geïntegreerd in de zorgteams;
- de maatschappelijk assistenten en psychologisch assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de werknemers bedoeld in artikel 54-bis en artikel 54-ter van het K.B. nr 78;
- de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten, audiologen, diëtisten, psychologen, orthopedagogen en pedagogen, animatoren en alle andere personeelsleden tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de diensthoofden en adjunct-diensthoofden die rechtstreeks bovenstaande personeelsgroepen omkaderen, genieten eveneens ambtshalve van de vrijstelling van arbeidsprestaties.

Werknemers van categorie 2 : gelijkgestelden

De werknemers, die niet behoren tot bovenstaande lijst in categorie 1 en die gedurende de **referentieperiode van 24 maanden**, die voorafgaan aan de maand waarop de werknemer de leeftijd van 45, 50 en 55 jaar bereikt en **minimum 200 uren onregelmatige prestaties** hebben verricht bij dezelfde werkgever, worden gelijkgesteld.
De werknemer, die geen 200 uren onregelmatige prestaties heeft verricht, verwerft het statuut van gelijkgesteld personeel en dus de vrijstelling van arbeidsprestaties, **van zodra** hij alsnog binnen elke periode van 24 maanden, deze 200 uren heeft verricht.
De vrijstelling gaat in, de eerste dag van de 2de maand, die volgt op de maand waarin de werknemer aan de voorwaarden voldoet.
Voor de deeltijdse werknemers moeten deze 200 uren berekend worden pro rata contractuele arbeidstijd.

De periodes van arbeidsonderbreking worden omgezet in een fictief aantal uren onregelmatige prestaties, dat aan het aantal werkelijk gepresteerde uren dient toegevoegd te worden, formule:
Totaal aantal uren onregelmatige prestaties =
Aantal uren effectief verrichte onregelmatige prestaties x aantal uren schorsing
Aantal effectief gepresteerde uren gedurende referentieperiode

Rechten (categorie 1 & 2)

Werknemers die behoren tot categorie 1 en 2 en hebben recht op volgende vrijstelling van arbeidsprestatie :

- 45 jaar: 96 uren per jaar, (INDIEN optie: 5,26% op loon);5
- 50 jaar: 192 uren per jaar, (INDIEN optie 10,52% op loon);
- 55 jaar: 288 uren per jaar, (INDIEN optie 15,78% op loon).

Voor de deeltijdse werknemers wordt het aantal uren vrijstelling als volgt berekend:
Contractuele arbeidstijd x aantal uren vrijstelling van een voltijdse werknemer
Sectorale of instellingsconventionele arbeidsduur van een voltijdse werknemer

5 Sinds 1 oktober 2005 bestaat er geen keuzemogelijkheid meer per leeftijdsgrens (45, 50 of 55 jaar), met uitzondering van het verpleegkundig personeel, verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden. Het personeel, dat voor 1 oktober 2005 heeft gekozen voor de premie, behoudt de premie. De optie uitkering kan ten allen tijde omgezet worden in vrijstelling. De vrijstelling is een definitieve keuze.

In onderling akkoord tussen de werknemer en werkgever kan de deeltijdse werknemer zijn contractueel vastgelegde arbeidsduur verhoogd worden met het aantal uren vrijstelling, waarvan de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke contractuele arbeidstijd.

De vrijstelling wordt toegekend in volle dagen.

Op ondernemingsniveau - in de instellingen mét een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging - kunnen de modaliteiten van toekenning gewijzigd worden, door middel van een wijziging van het arbeidsreglement. Bij ontstentenis kan enkel worden afgeweken bij CAO. Vrijstelling van minder dan één uur is niet toegelaten. De vrijstelling wordt per kalendermaand genomen en op voorhand vastgelegd in het werkrooster. Op ondernemingsniveau kunnen andere modaliteiten bedongen worden.

Bijkomend verlof voor 50 plussers zonder vrijstelling van arbeidsprestaties (50-52-55 jaar)

De voltijdse werknemers die geen beroep kunnen doen op de vrijstelling van arbeidsprestaties (categorie 1 en 2 zoals hierboven omschreven) genieten sinds 1 oktober 2005 jaarlijks van

- 38 uren vrijstelling vanaf de leeftijd van 50 jaar;
- 76 uren vrijstelling vanaf de leeftijd van 52 jaar.
- 152 uren vrijstelling vanaf de leeftijd van 55 jaar.

De vrijstelling wordt toegekend in volle dagen.

Op ondernemingsniveau - in de instellingen mét een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging – kunnen de modaliteiten van toekenning gewijzigd worden, door middel van een wijziging van het arbeidsreglement. Bij ontstentenis kan enkel worden afgeweken bij CAO. Vrijstelling van minder dan één uur is niet toegelaten. De vrijstelling wordt per kalendermaand genomen en op voorhand vastgelegd in het werkrooster. Op ondernemingsniveau kunnen andere modaliteiten bedongen worden.

Tijdskrediet en RVA-vergoeding

Tijdskrediet geeft de werknemer het recht om hetzij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te onderbreken, hetzij zijn arbeidsprestaties te verminderen tot 4/5-tijds of tot halftijds.

De regering Michel 1 heeft zwaar ingegrepen in de uitkeringen die de RVA betaalt voor tijdskrediet. Zo moet je steeds het onderscheid maken tussen de vraag : heb ik recht op tijdskrediet, en onder welke voorwaarden ? , en de vraag : heb ik ook recht op een RVA vergoeding voor de compensatie van het loonverlies ? Dat laatste is niet meer altijd het geval.

We geven hieronder een beknopt overzicht van de verschillende mogelijkheden om tijdskrediet op te nemen. Voor meer inlichtingen kan je tevens de brochure tijdskrediet inkijken. Surf hiervoor naar http://www.aclvb.be/publicaties/brochures-en-folders/brochure-tijdskrediet/ of neem contact op met jouw ACLVB-secretariaat.

Voor elk van de hieronder beschreven stelsels bestaan er eveneens organisatorische regels die moeten vermijden dat de normale werking van de ondernemingen wordt verstoord. Je kan hierover meer informatie bekomen in jouw ACLVB-secretariaat.

Niet-gemotiveerd tijdskrediet :

Om diverse redenen is het tijdskrediet zonder motief sinds 1 april 2017 afgeschaft. Dat wil zeggen dat verlengingsaanvragen voor dit tijdskrediet dan ook niet meer mogelijk zullen zijn. Wanneer een werknemer nog in tijdskrediet zonder motief zit zal hij hiervoor geen aanvraag tot verlenging meer kunnen indienen, hij kan zijn oospronkelijk aangevraagde periode wel nog vervolledigen.

Gemotiveerd tijdskrediet : Recht ja – Vergoeding RVA : ja

Het gemotiveerd tijdskrediet geeft de werknemer met 24 maanden anciënniteit de mogelijkheid zijn arbeidsprestaties voltijds, halftijds of met 1/5e te onderbreken gedurende 36 maanden voor het motief ‘opleiding’ , of gedurende 51 maanden voor de motieven : ‘zorg voor het kind jonger dan 8 jaar’ , ‘palliatieve verzorging’, ‘zwaar ziek kind of familielid’ of ‘gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar’.

De werknemer moet zijn gemotiveerde aanvraag kunnen bewijzen.

Voor het gemotiveerd tijdskrediet betaald de RVA wel een vergoeding om het inkomensverlies te compenseren.

Tijdskrediet eindeloopbaan :

Algemeen stelsel : Vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 60 jaar of ouder : Recht Ja – Vergoeding RVA : Ja

De vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 60 jaar of ouder, biedt aan personen die dat willen de kans om hun arbeidsritme te verminderen, naar het einde van hun loopbaan toe, door over te stappen, hetzij op een 4/5-tijds (voor de voltijdse werknemers of die een 4/5 tijdskrediet opnemen), hetzij op halftijds (voor personen die minstens 3/4-tijds zijn tewerkgesteld). Er is geen maximale duur voorzien. In dit geval is een bedrijfsanciënniteit van 24 maanden vereist (of minder indien de partijen dit overeenkomen) en moet men een beroepsloopbaan van 25 jaar kunnen aantonen.

Instappen in dit algemeen systeem van tijdskrediet eindeloopbaan geeft wel recht op een RVA vergoeding om het inkomensverlies te compenseren.

Sectoraal stelsel tijdskrediet eindeloopbaan: Vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 55 jaar of ouder : Recht Ja – Vergoeding RVA : Ja

Het paritair comité 330 heeft van de mogelijkheid gebruik gemaakt om de leeftijd die toegang geeft tot de onderbrekingsuitkeringen te verlagen tot 55 jaar voor de werknemers die zich in een van de volgende situaties bevinden:

1. ze zijn op de aanvangsdatum van hun vermindering van prestaties tewerkgesteld in een onderneming die is erkend als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden;
2. op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever kunnen ze 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen, in de zin van de reglementering ‘werkloosheid met bedrijfstoeslag’;
3. op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever waren ze:

- ofwel ten minste 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld in een zwaar beroep;
- ofwel ten minste 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld in een zwaar beroep;
- ofwel ten minste 20 jaar tewerkgesteld in een stelsel van nachtarbeid.

Onder ‘zwaar beroep’ wordt verstaan dat men heeft :

- gewerkt heeft in ‘wisselende ploegen van 2 werknemers die qua inhoud als qua omvang hetzelfde werk doen’,
- ‘gewerkt hebben in uurrooster met onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld,
- gewerkt in een arbeidsregime met nachtprestaties

Sectoraal stelsel tijdskrediet eindeloopbaan: Vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar of ouder : Recht Ja – Vergoeding RVA : Nee

In het PC 330 heeft de werknemer wel recht om deze tijdskredietformule vanaf 50 jaar onder de volgende vormen, echter zonder dat de RVA hiervoor een vergoeding betaalt:

- halftijds op voorwaarde dat de werknemer een zwaar beroep heeft uitgeoefend dat bovendien voorkomt in de lijst van de knelpuntberoepen;
- 4/5-tijds als de werknemer een zwaar beroep heeft uitgeoefend of een 28-jarige loopbaan kan voorleggen;
- halftijds of 4/5-tijds wanneer het bedrijf van de werknemer erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Thematische verloven

Elke werknemer heeft recht op het nemen van een thematische verlof. Hiermee wordt de werknemer bedoeld die zijn/haar loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreekt in het kader van :

- palliatief verlof;
- verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- ouderschapsverlof.

De werknemers, die één van deze thematische verloven opnemen, krijgen van de Federale Overheid een compenserende vergoeding in de vorm van een RVA-vergoeding.

De Vlaamse overheid geeft de werknemer die een thematisch verlof opneemt om zorg te verlenen aan een kind ten laste tot en met de leeftijd van 7 jaar (of tot en met de leeftijd van 11 jaar voor kinderen die voor de kinderbijslag een handicap hebben van tenminste 66%), een moeder/vader ouder dan 70 jaar, een zwaar ziek gezins- of familielid of een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte onder bepaalde voorwaarden een extra aanmoedigingspremie bovenop de RVA vergoeding.

Voor meer informatie kan je steeds terecht in je ACLVB-secretariaat.

Mobiele equipe

De mobiele equipe binnen de thuisverpleging wordt ingevuld door verpleegkundigen en zorgkundigen, met het oog op:

- onverwacht afwezig personeel te vervangen;
- de flexibiliteit van de uurroosters, voor het ganse personeel, te beperken om het evenwicht werk-privéleven te verbeteren. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met de specificiteit van de sector, die een continue zorgverlening aan de patiënten moet garanderen;
- het gebruik van het cyclische aspect binnen de uurroosters bevorderen en doen naleven.

Hoe wordt het afwezig personeel nu concreet vervangen?

De werkgevers moeten een systeem invoeren om onverwacht afwezig personeel zo snel mogelijk te vervangen. Indien de werkgever minimaal een halftijdse equivalent krijgt (toegekend zoals voorzien in het Sociaal Akkoord van 4 maart 2011), moet hij een systeem van mobiele equipe/medewerker uitwerken.

Het lokaal sociaal overleg legt de concrete modaliteiten vast voor het instellen van de mobiele equipe of de mobiele werknemer, inclusief de toewijzingsprioriteiten, met name wanneer er geen vervanging is voor onverwacht afwezig personeel.

De werkgevers verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen om de uurroosters van het personeel te stabiliseren. Dit houdt meer bepaald in dat er een beroep gedaan wordt op de mobiele equipe of de mobiele medewerker om afwezig personeel te vervangen.

Indien er, ondanks het ingevoerde systeem, toch een beroep gedaan wordt op niet ingepland personeel om prestaties te verzekeren buiten hun geplande uurrooster, dan is een loonsupplement van 20% verschuldigd aan het opgeroepen personeel indien de oproep gebeurt binnen de 24 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie.

De periode waarvoor de loontoeslag van toepassing is, vangt aan op het moment van de oproep en loopt af 24 uur later. Voor de dringende prestaties die starten binnen de 24 uur na de oproep zullen de verschuldigde loonsupplementen voor de dringende oproep dienen vergoed te worden tot maximum middernacht van de dag volgend op de oproep.

Wordt het personeel opgeroepen voor een weekendprestatie, dan is het supplement verschuldigd voor de hele prestatie.

Dat supplement is cumuleerbaar met de premies voor onregelmatige prestaties.

Anderzijds, sinds 01/03/2012, is een loonsupplement van 10% verschuldigd aan het opgeroepen personeel indien de oproep gebeurt binnen 48 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie.

De periode waarvoor de loontoeslag van toepassing is, vangt aan op het moment van de oproep en loopt af 48 uur later. Voor de dringende prestaties die starten binnen de 48 uur na de oproep zullen de verschuldigde loonsupplementen voor de dringende oproep dienen vergoed te worden tot maximum middernacht, de tweede dag volgend op de oproep.

Wordt het personeel opgeroepen voor een weekendprestatie, dan is het supplement verschuldigd voor de hele prestatie.

Dat supplement is cumuleerbaar met de premies voor onregelmatige prestaties.

Verder verbinden de werkgevers zich ertoe om de invoering van cyclische uurroosters te bevorderen.

De voortijdige mededeling van de uurroosters en de naleving van het definitieve uurrooster zijn gedeelde doelstellingen van de sociale partners.

De ingevoerde maatregelen zijn bedoeld om een cultuur van stabiele uurroosters te creëren, zowel bij de werknemer als bij de werkgever.

De organisatie ziet erop toe om bij de planning van de uurroosters zo veel mogelijk rekening te houden met voorspelbare gebeurtenissen/wijzigingen in functie van de dienst.

De uurroosters moeten ook voldoende vroeg meegedeeld worden:

- Een voorlopig maanduurrooster wordt minimaal 1 maand vóór het begin van de betreffende maand meegedeeld. Daarin wordt zo goed als mogelijk rekening gehouden met de vooraf kenbaar gemaakte wensen van het personeel.
- Het rooster wordt als definitief beschouwd uiterlijk binnen een termijn van 15 dagen voor de start van de betreffende maand.
- Het voorlopig uurrooster is een basis van uurrooster waaraan via overleg tussen werknemer en werkgever

mogelijks aanpassingen kunnen gebeuren.

- Het definitief uurrooster mag enkel worden gewijzigd mits naleving van de sociale wetgeving, onder de volgende voorwaarden, zonder dat dit aanleiding geeft tot overloon:
    - op schriftelijk verzoek (brief, e-mail, sms, enz.) van de betreffende werknemers om een aanpassing door te voeren in naleving van de sociale wetgeving en mits het akkoord van de werkgever
    - of op verzoek van de werkgever, mits overleg tussen werkgever en werknemer, vastgelegd in een schriftelijk akkoord (overeenkomst, e-mail, sms, enz.).

Bij een dringende oproep zal er gestreefd worden naar een schriftelijk akkoord (overeenkomst, e-mail, sms, enz.).

Carenzdag

Sinds 1 januari 2001 is de carenzdag afgeschaft.

Dit betekent dat de eerste ziektedag van een ziekteperiode van minder dan 14 dagen betaald wordt.

Opzeggingstermijnen

Nieuwe ontslagregeling vanaf 2014

Sinds 1 januari 2014 geldt een nieuwe ontslagregeling voor arbeiders en bedienden. De nieuwe regels zijn ingevoerd bij wet van 26 december 2013. Zij zullen gelden voor arbeidsovereenkomsten afgesloten vanaf 1 januari 2014. De wet voorziet in een regeling voor het verleden, waarbij een foto wordt gemaakt van de individuele situatie op 31/12/2013. Deze reeds opgebouwde rechten worden vastgeklikt en in een rugzakje gestopt. Bij deze verworven rechten worden dan de nieuwe rechten toegevoegd, opgebouwd via de nieuwe regels voor de anciënniteit vanaf 1/1/2014 tot aan de datum van het ontslag.

Om de historische ongelijkheid tussen arbeiders en bedienden ook voor het verleden te vereffenen, voorziet de nieuwe wet eveneens voor sommige arbeiders in een ontslagcompensatievergoeding (OCV) of de bestaande ontslaguitkering. Hieronder vinden jullie een overzicht van de meest voorkomende situaties

Indien u alsnog vragen hebt over de te respecteren opzegtermijnen, gelieve dan contact op te nemen met uw afgevaardigde of uw ACLVB-secretariaat.

De opzegtermijn - de werknemer wordt ontslagen

1.Ontslag van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 01/01/2014

Voor alle werknemers die vanaf 1/1/2014 worden aangeworven zal de opzeg berekend worden in weken. Onderstaande tabel geeft de nieuwe opzegtermijnen die zowel voor arbeiders als bedienden gelden.

Tabel opzegtermijn – ontslag van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 01/01/2014			
Anciënniteit	Weken	Anciënniteit	Weken
0	2	18 jaren	57
3 maanden	4	19	60
6 maanden	6	20	62
9 maanden	7	21	63
1 jaar	8	22	64
1 jaar en 3 maanden	9	23	65
1 jaar en 6 maanden	10	24	66
1 jaar en 9 maanden	11	25	67
2 jaren	12	26	68
3	13	27	69
4	15	28	70
5	18	29	71
6	21	30	72
7	24	31	73
8	27	32	74
9	30	33	75
10	33	34	76
11	36	35	77
12	39	36	78
13	42	37	79
14	45	38	80
15	48	39	81
16	51	40	82
17	54	…	+ 1 week/jaar

2.Ontslag van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is aangevangen voor 01/01/2014

DE WERKNEMER IS EEN BEDIENDE

De berekening van de totale opzegtermijn omvat twee delen:

Deel 1/ De opzegtermijnen geldig tot en met 31/12/2013.

Hier nemen we een foto van de verworven rechten op 31/12/2013. De opzegtermijnen voor de bedienden in de thuisverpleging (van kracht op 31/12/2013) waren de volgende:

Opzegtermijnen geldig tot en met 31/12/2013	
Bruto jaarloon	Opzegtermijn
Bruto jaarloon ≤ 32.254 € op 31/12/2013	Per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit (op 31/12/2013) heeft de bediende recht op 3 maanden opzegtermijn.
Bruto jaarloon > 32.254 € op 31/12/2013	Per begonnen jaar anciënniteit (op 31/12/2013) heeft de bediende recht op 1 maand opzegtermijn, met een minimumopzegtermijn van 3 maanden.

Deel 2/ De nieuwe opzegtermijnen vanaf 1/1/2014

Voor dit stuk dient men de anciënniteit die bereikt werd vanaf 01/01/2014 tot de datum van het ontslag te berekenen.

Het totaal van de opzegtermijn bekomen in deel 1/ en deel 2/ zal de totale opzegtermijn bedragen die de werkgever moet respecteren

DE WERKNEMER IS EEN ARBEIDER

Arbeider met minder dan 5 jaar anciënniteit in de federale gezondheidssectoren

De berekening van de opzegtermijn omvat twee delen :

Deel 1/ De opzegtermijnen geldig tot en met 31/12/2013.

Hier nemen we een foto van de verworven rechten op 31/12/2013. De opzegtermijnen voor de arbeiders met minder dan 5 jaar anciënniteit in de federale gezondheidssectoren (van kracht op 31/12/2013) waren de volgende:

Hier bestaan twee mogelijkheden afhankelijk van de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

Aanvang uitvoering arbeidsovereenkomst vóór 01/01/2012 (tot en met 31/12/2013)

Gewoon ontslag	
Anciënniteit	Duur opzegging door werkgever
<6 maanden	28 kalenderdagen
6 maanden tot 5 jaar	35 kalenderdagen
5 jaar tot 10 jaar	42 kalenderdagen
10 jaar tot 15 jaar	56 kalenderdagen
15 jaar tot 20 jaar	84 kalenderdagen
Vanaf 20 jaar	112 kalenderdagen

Ontslag met het oog op SWT	
Anciënniteit	Duur opzegging door werkgever
< 20 jaar	28 kalenderdagen
Vanaf 20 jaar	56 kalenderdagen

Aanvang uitvoering arbeidsovereenkomst na 01/01/2012 (tot en met 31/12/2013)

Gewoon ontslag en ontslag met het oog op SWT en rustpensioen	
Anciënniteit	Duur opzegging door werkgever
< 6 maanden	28 kalenderdagen
6 maanden tot 5 jaar	40 kalenderdagen

Deel 2/ De nieuwe opzegtermijnen vanaf 1/1/2014

Voor dit stuk dient men de anciënniteit die bereikt werd vanaf 01/01/2014 tot de datum van het ontslag te berekenen.

Het totaal van de opzegtermijn bekomen in deel 1/ en deel 2/ zal de totale opzegtermijn bedragen die de werkgever moet respecteren.

Arbeider met meer dan 5 jaar anciënniteit in de federale gezondheidssectoren6

De berekening van de opzegtermijn omvat twee delen :

Deel 1/ De opzegtermijnen geldig tot en met 31/12/2013

Hier nemen we een foto van de verworven rechten op 31/12/2013. De opzegtermijnen voor de arbeiders met meer dan 5 jaar anciënniteit in de federale gezondheidssectoren (van kracht op 31/12/2013) waren de volgende:

Gewoon ontslag	
Anciënniteit	Duur opzegging door werkgever
Meer dan 5 jaar anciënniteit op 31/12/2013 in de federale gezondheidssectoren	Per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit (op 31/12/2013) heeft deze arbeider recht op 3 maanden opzegtermijn.

Gewoon ontslag en ontslag met het oog op SWT en rustpensioen. Arbeider én in dienst voor 01/01/2012 én meer dan 5 jaar anciënniteit in de sector én ontslagen met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag of pensioen	
Anciënniteit	Duur opzegging door werkgever
< 20 jaar	28 kalenderdagen
Vanaf 20 jaar	56 kalenderdagen

Ontslag met het oog op SWT / rustpensioen. Arbeider én in dienst na 01/01/2012 én meer dan 5 jaar anciënniteit in de sector én ontslagen met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag of pensioen	
Anciënniteit	Duur opzegging door werkgever
< 6 maanden	28 kalenderdagen
6 maanden tot 5 jaar	40 kalenderdagen

Deel 2/ De nieuwe opzegtermijnen vanaf 1/1/2014

Voor dit stuk dient men de anciënniteit die bereikt werd vanaf 01/01/2014 tot de datum van het ontslag te berekenen.

Het totaal van de opzegtermijn bekomen in deel 1/ en deel 2/ zal de totale opzegtermijn bedragen die de werkgever moet respecteren.

6 Hiermee wordt de totale anciënniteit bedoeld die men gewerkt heeft in één of meerdere ondernemingen behorend tot de zgn Federale Gezondheidsdiensten. Bv 2 jaar in de ouderenzorg en 7 jaar in een dienst voor thuisverpleging is samen 9 jaar anciënniteit in de federale gezondheidsdiensten. Tot de federale gezondheidsdiensten behoren : de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;de psychiatrische verzorgingstehuizen;initiatieven voor beschut wonen;de rusthuizen voor bejaarden;de rust- en verzorgingstehuizen;de dagverzorgingscentra;de revalidatiecentra;de thuisverpleging; de geïntegreerde diensten thuisverzorging; de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;de medisch-pediatrische centra; de wijkgezondheidscentra.

De opzegtermijn - de werknemer geeft zelf zijn ontslag

1.Ontslag door een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 01/01/2014

Voor alle werknemers die vanaf 1/1/2014 worden aangeworven zal de opzeg berekend worden in weken. Onderstaande tabel geeft de nieuwe opzegtermijnen die zowel voor arbeiders als bedienden gelden.

Tabel opzegtermijn – de werknemer geeft zelf zijn ontslag vanaf 01/01/2014	
Anciënniteit	Weken
Van 0 < 3 maanden	1 week
Van 3 < 6 maanden	2 weken
Van 6 < 9 maanden	3 weken
Van 9 < 12 maanden	3 weken
Van 12 < 15 maanden	4 weken
Van 15 < 18 maanden	4 weken
Van 18 < 21 maanden	5weken
Van 21 < 24 maanden	5 weken
Van 2 < 3 jaar	6 weken
Van 3 < 4 jaar	6 weken
Van 4 < 5 jaar	7 weken
Van 5 < 6 jaar	9 weken
Van 6 < 7 jaar	10 weken
Van 7 < 8 jaar	12 weken
Vanaf 8 jaar….	13 weken

2.Ontslag door een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is aangevangen voor 01/01/2014

De situatie van het ontslag door een werknemer is eveneens afhankelijk van het feit of men op 31/12/2013 een bediende of een arbeider was.

DE WERKNEMER IS EEN BEDIENDE

Bediende met een jaarloon kleiner dan of gelijk aan €32 254 op 31/12/2013

De berekening van de opzegtermijn omvat twee delen doch wordt beperkt op een maximum van 13 weken (=3 maanden) opzeg:

Deel 1/ De opzegtermijnen geldig tot en met 31/12/2013

Hier nemen we een foto van de verworven rechten op 31/12/2013. De opzegtermijnen voor de bedienden met een loon lager dan € 32 254 op 31/12/2013 waren de volgende:

- < 5 jaar anciënniteit: 1,5 maand
- > 5 jaar anciënniteit: 3 maanden

Deel 2/ De nieuwe opzegtermijnen vanaf 1/1/2014

Voor dit stuk dient men de anciënniteit die bereikt werd vanaf 01/01/2014 tot de datum van het ontslag te berekenen.

Het totaal van de opzegtermijn bekomen in deel 1/ en deel 2/ zal de totale opzegtermijn bedragen die de bediende moet respecteren.

Indien de bediende op 31/12/2013 meer dan 5 jaar anciënniteit had, werd het maximum van 13 weken reeds bereikt en wordt er derhalve geen foto gemaakt.

Voorbeeld 1

Een bediende met een jaarloon kleiner dan of gelijk aan 32.254 EUR op 31/12/2013 neemt ontslag op 1/7/2015. Hij kwam in dienst op 1/3/2008.

- Deel 1: Zijn anciënniteit van 1/3/2008 tot en met 31/12/2013 bedraagt 5 jaar en 9 maanden. Aangezien de anciënniteit op 31/12/2013 meer dan 5 jaar bedraagt, wordt het maximum van 3 maanden bereikt.
- Deel 2: overbodig

De opzegtermijn bedraagt 3 maanden.

Voorbeeld 2

Een bediende met een jaarloon kleiner dan of gelijk aan 32.254 EUR op 31/12/2013 neemt ontslag op 1/7/2015. Hij kwam in dienst op 1/3/2010.

- Deel 1: Zijn anciënniteit van 1/3/2010 tot en met 31/12/2013 bedraagt 3 jaar en 9 maanden. Op basis van de foto van het verleden geeft dit voor deze bediende die zelf ontslag geeft een opzegtermijn van 1,5 maand
- Deel 2: Zijn anciënniteit van 1/1/2014 tot en met 1/7/2015 bedraagt 1 jaar en 6 maanden (18 maanden). Op basis van de nieuwe opzegtermijnen bij opzeg door de bediende geldt voor 1 jaar en 6 maanden anciënniteit een opzegtermijn van 5 weken

De TOTALE duur van de OPZEGTERMIJN bedraagt dan: 1,5 maanden (=6,5 weken) + 5 weken. Het maximum van 13 weken werd derhalve niet bereikt.

Bediende met een jaarloon hoger dan € 32 254 doch lager dan € 64 508 op 31/12/2013

De berekening van de opzegtermijn omvat twee delen doch wordt beperkt op een maximum van 13 weken opzegtermijn indien de maximale opzeggingstermijn van toepassing vóór 1/1/2014 niet bereikt werd:

Deel 1/ De opzegtermijnen geldig tot en met 31/12/2013

Hier nemen we een foto van de verworven rechten op 31/12/2013. De opzegtermijnen voor de bedienden met een loon tussen € 32 254 en € 64 508 op 31/12/2013 waren de volgende:

- < 5 jaar anciënniteit: 1,5 maand
- > 5 jaar anciënniteit: 3 maanden
- > 10 jaar anciënniteit: 4,5 maand

Deel 2/ De nieuwe opzegtermijnen vanaf 1/1/2014

Voor dit stuk dient men de anciënniteit die bereikt werd vanaf 01/01/2014 tot de datum van het ontslag te berekenen.

Het totaal van de opzegtermijn bekomen in deel 1/ en deel 2/ zal de totale opzegtermijn bedragen die de bediende moet respecteren.

Indien de bediende op 31/12/2013 meer dan 10 jaar anciënniteit had, werd het maximum van 4,5 maand reeds bereikt.

Voorbeeld 1

Een bediende met een loon tussen 32.254 EUR en 64.508 EUR op 31/12/2013, neemt ontslag op 1/7/2015. Hij kwam in dienst op 1/3/1998.

- Deel 1: Zijn anciënniteit van 1/3/1998 tot en met 31/12/2013 bedraagt 15 jaar en 9 maanden. Op basis van zijn anciënniteit op 31/12/2013, wordt het maximum van 4,5 maanden bereikt.
- Deel 2: overbodig

De opzegtermijn bedraagt 4,5 maanden.

Voorbeeld 2

Een bediende met een loon tussen 32.254 EUR en 64.508 EUR op 31/12/2013, neemt ontslag op 1/7/2015. Hij kwam in dienst op 1/3/2008.

- Deel 1: Zijn anciënniteit van 1/3/2008 tot en met 31/12/2013 bedraagt 5 jaar en 9 maanden. Op basis van zijn anciënniteit op 31/12/2013, bedraagt de opzegtermijn 3 maanden.
- Deel 2: De anciënniteit tussen 1/1/2014 en 1/7/2015 bedraagt 1 jaar en 6 maanden. De opzegtermijn in het nieuwe systeem bedraagt 5 weken.

De opzegtermijn bedraagt 3 maanden (13 weken) en 5 weken maar wordt afgetopt op 13 weken.

Bediende met een jaarloon hoger dan €64 508 op 31/12/2013

De berekening van de opzegtermijn omvat twee delen, doch wordt beperkt op een maximum van 13 weken opzegtermijn indien de maximale opzeggingstermijn van toepassing vóór 1/1/2014 niet bereikt werd:

Deel 1/ De opzegtermijnen geldig tot en met 31/12/2013

Hier nemen we een foto van de verworven rechten op 31/12/2013. De opzegtermijnen voor de bedienden met een loon groter dan € 64 508 op 31/12/2013 waren de volgende:

- < 5 jaar anciënniteit: 1,5 maand
- > 5 jaar anciënniteit: 3 maanden
- > 10 jaar anciënniteit: 4,5 maand
- > 15 jaar anciënniteit: 6 maanden

Deel 2/ De nieuwe opzegtermijnen vanaf 1/1/2014

Voor dit stuk dient men de anciënniteit die bereikt werd vanaf 01/01/2014 tot de datum van het ontslag te berekenen.

Het totaal van de opzegtermijn bekomen in deel 1/ en deel 2/ zal de totale opzegtermijn bedragen die de bediende moet respecteren.

Indien de bediende op 31/12/2013 meer dan 15 jaar anciënniteit had, werd het maximum van 6 maanden reeds bereikt.

Voorbeeld 1

Een bediende met een loon hoger dan 64.508 EUR op 31/12/2013, neemt ontslag op 1/7/2015. Hij kwam in dienst op 1/3/1985.

- Deel 1: Zijn anciënniteit van 1/3/1985 tot en met 31/12/2013 bedraagt 28 jaar en 9 maanden. Op basis van zijn anciënniteit op 31/12/2013, wordt het maximum van 6 maanden bereikt.
- Deel 2: overbodig

De opzegtermijn bedraagt 6 maanden

Voorbeeld 2

Een bediende met een loon hoger dan 64.508 EUR op 31/12/2013, neemt ontslag op 1/12/2018. Hij kwam in dienst op 1/2/2002.

- Deel 1: Zijn anciënniteit van 1/2/2002 tot en met 31/12/2013 bedraagt 11 jaar en 10 maanden. Op basis van zijn anciënniteit op 31/12/2013 bedraagt de opzegtermijn 4,5 maanden.
- Deel 2: De anciënniteit tussen 1/1/2014 en 1/12/2018 bedraagt 4 jaar en 11 maanden . De opzegtermijn in het nieuwe systeem is 7 weken.

De TOTALE opzegtermijn bedraagt 4,5 maand (19,5 weken) + 7 weken maar wordt afgetopt op 13 WEKEN.

DE WERKNEMER IS EEN ARBEIDER

De berekening van de opzegtermijn omvat twee delen:

Deel 1/ De opzegtermijnen geldig tot en met 31/12/2013

Hier nemen we een foto van de verworven rechten op 31/12/2013. De opzegtermijnen voor de arbeiders, onafhankelijk of zij al dan niet 5 jaren anciënniteit in de sector hadden, waren op 31/12/2013 de volgende:

- < 20 jaar anciënniteit: 14 dagen
- Vanaf 20 jaar anciënniteit: 28 dagen

Deel 2/ De nieuwe opzegtermijnen vanaf 1/1/2014

Voor dit stuk dient men de anciënniteit die bereikt werd vanaf 01/01/2014 tot de datum van het ontslag te berekenen.

Het totaal van de opzegtermijn bekomen in deel 1/ en deel 2/ zal de totale opzegtermijn bedragen die de arbeider moet respecteren.

Een ontslaguitkering of een OCV?

Om de arbeiders, die in het verleden werden benadeeld, een compensatie te bieden voor hun kortere opzegtermijnen, werd een systeem van een ontslagcompensatievergoeding ingevoegd, dat voor ontslagen arbeiders tot doel heeft het verschil in opzegtermijn van de bedienden te compenseren. De invoering van de OCV zal stapsgewijs gebeuren, en vindt plaats via een uitdoofscenario van de reeds bestaande ontslaguitkering voor ontslagen arbeiders.

In de sector van de thuisverpleging speelt deze problematiek in mindere mate aangezien arbeiders na 5 jaar anciënniteit in de sector de opzegtermijnen van bedienden verwerven. Juridisch blijven het echter arbeiders, waardoor zij eveneens een potentieel recht op een OCV verkrijgen. De berekening in punt 2 zal echter aantonen dat de OCV voor arbeiders met meer dan 5 jaar anciënniteit binnen de sector veelal onbestaande zal zijn, aangezien voor die groep de opzegtermijnen reeds vroeger werden gelijkgeschakeld met deze van de bedienden.

De uitdovende ontslaguitkering

De ontslaguitkering voor ontslagen arbeiders, ten laste van de RVA, wordt geleidelijk afgeschaft. Dit uitdoofscenario zal als volgt verlopen:

Arbeiders in dienst voor 01/01/2014 zullen nog recht hebben op een ontslaguitkering in de mate dat zij:

- Minder dan 20 jaar anciënniteit hebben bij hun werkgever op 01/01/2014
- Minder dan 15 jaar anciënniteit hebben bij hun werkgever op 01/01/2015
- Minder dan 10 jaar anciënniteit hebben bij hun werkgever op 01/01/2016
- Vanaf 01/01/2017 zal geen enkele arbeider nog gerechtigd zijn op een ontslaguitkering maar zullen alle arbeiders die voor 01/01/2014 in dienst waren doch niet aan voormelde voorwaarden voldoen, gerechtigd zijn op een OCV.

Arbeiders in dienst vanaf 01/01/2014 zullen geen recht meer hebben op een ontslaguitkering

De ontslaguitkering voor de hierboven bedoelde ontslagen arbeiders bedraagt:

- Voor arbeidsovereenkomsten aangevangen vanaf 1.1.2012: 1.250 EUR
- Voor arbeidsovereenkomsten aangevangen voor 1.1.2012:
    - minder dan 5 jaar anciënniteit: 1.250 EUR
    - van 5 jaar tot minder dan 10 j. anciënniteit: 2.500 EUR
    - vanaf 10 jaar anciënniteit en meer: 3.750 EUR

NB: De ontslaguitkering wordt voor ontslagen deeltijdse werknemers pro rata berekend.

Er bestaat geen recht op een ontslaguitkering indien het ontslag werd gegeven met het oog op SWT of rustpensioen.

De geleidelijke invoering van de OCV

De ontslagcompensatievergoeding voor ontslagen arbeiders, ten laste van de RVA, wordt geleidelijk ingevoerd. Dit scenario zal als volgt verlopen:

Arbeiders in dienst voor 01/01/2014 zullen recht hebben op een ontslagcompensatievergoeding in de mate dat zij:

- Minstens 20 jaar anciënniteit hebben bij hun werkgever op 01/01/2014
- Minstens 15 jaar anciënniteit hebben bij hun werkgever op 01/01/2015
- Minstens 10 jaar anciënniteit hebben bij hun werkgever op 01/01/2016
- Minder dan 10 jaar anciënniteit hebben bij hun werkgever op 01/01/2017

Arbeiders in dienst vanaf 01/01/2014 zullen geen recht hebben op een ontslagcompensatievergoeding

De ontslagcompensatievergoeding wordt berekend via volgende formule:

- Het totaal aantal weken opzegtermijn, berekend volgens de termijnen in het nieuw stelsel op de anciënniteit tussen de indiensttreding en de datum van het ontslag
- minus de opzegtermijn, berekend volgens de oude termijnen op de anciënniteit tussen de indiensttreding en 31/12/2013
- minus de opzegtermijn, berekend volgens de termijnen in het nieuw stelsel op de anciënniteit tussen 01/01/2014 en de datum van het ontslag.

Voorbeeld 1

Een arbeider werkzaam in federale gezondheidssector (meer dan 5 jaar anciënniteit) wordt ontslagen op 10/10/2015. Hij trad in dienst op 05/05/1995.

De OCV wordt als volgt berekend.

- Het totaal aantal weken opzegtermijn, berekend volgens de termijnen in het nieuw stelsel op de anciënniteit tussen de indiensttreding en de datum van het ontslag
    - Anciënniteit in het nieuwe stelsel: 20-21 jaar anciënniteit: 62 weken
- minus de opzegtermijn, berekend volgens de oude termijnen op de anciënniteit tussen de indiensttreding en 31/12/2013
    - Anciënniteit onder het oude stelsel (rugzak): 5 schijven van 5 begonnen jaren anciënniteit: 15 maanden (=65 weken)
- minus de opzegtermijn, berekend volgens de termijnen in het nieuw stelsel op de anciënniteit tussen 01/01/2014 en de datum van het ontslag
    - Anciënniteit onder het nieuwe stelsel: 1 jaar en 10 maanden: 11 weken

= De arbeider, met de opzegtermijn van een bediende, zal niet gerechtigd zijn op een OCV, aangezien deze negatief is.

Voorbeeld 2

Een arbeider werkzaam in federale gezondheidssector (meer dan 5 jaar anciënniteit) wordt ontslagen op 1/07/2015. Hij trad in dienst op 01/07/2004

De arbeider valt onder de voorwaarde om een ontslaguitkering te krijgen. Hij heeft immers minder dan 15 jaar (nl : 11 jaar) anciënniteit op datum van ontslag. Aangezien hij in dienst kwam voor 1/1/2012 en méér dan 10 jaar anciënniteit heeft op de ontslagdatum, heeft hij recht op een ontslaguitkering van 3.750 euro.

Werkloosheid met bedrijfstoeslag

Het systeem van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen) is de laatste jaren grondig gewijzigd.

Voor meer algemene informatie in verband met SWT kan je op onze website terecht via http://www.aclvb.be/nl/werkloosheidsreglementering.

Wij kunnen in deze brochure niet altijd een "kant en klaar" antwoord bieden op je individuele vragen. Veel hangt af van jouw persoonlijke situatie. Voor specifieke vragen kan u steeds terecht in één van onze ACLVB-kantoren of bij onze medewerkers.

Hieronder geven wij een schematisch overzicht van de specifieke stelsels die actueel van toepassing zijn voor alle werknemers van de thuisverpleging.

Regime SWT PC 330	Leeftijd	Loopbaan		Geldigheidsduur	
		Man	Vrouw	Begin	Einde
ALGEMEEN STELSEL	62	40	33 (2017) 34 (2018) 35 (2019)	01/01/2017	31/12/2018
SWT ZWARE BEROEPEN	58	35		01/01/2017	31/12/2017
	59	35		01/01/2018	31/12/2018
SWT NACHTARBEID, BOUW EN ZWARE BEROEPEN	58	33		01/01/2017	31/12/2017
	59	33		01/01/2018	31/12/2018
SWT LANGE LOOPBAAN	58	40		01/01/2017	31/12/2017
	59	40		01/01/2018	31/12/2018
MEDISCH SWT	58	35		01/01/2017	31/12/2018

Tweede pensioenpijler

Het sectoraal pensioenreglement is opgesteld en bekrachtigd door een collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2010.

Het pensioenstelsel heeft tot doel om een pensioenkapitaal of een ermee overeenstemmende rente samen te stellen, dat aan de aangeslotene (of indien de aangeslotene overlijdt voor de voorziene einddatum aan zijn rechthebbenden) wordt uitgekeerd.

Het pensioenreglement bepaalt de rechten en verplichtingen van de inrichter, de pensioeninstelling, de werkgevers, de aangeslotenen en hun rechthebbenden, en de voorwaarden waaronder deze rechten uitgeoefend kunnen worden.

Het integraal pensioenreglement voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten is te consulteren in onze ACLVB-secretariaten.

Het aanvullend pensioenstelsel is niet van toepassing op:

- werknemers met een contract van interimarbeid;
- werknemers met een vakantie-, studenten-, of contract individuele beroepsopleiding.

Sinds 2012 krijgen werknemers jaarlijks van het Pensioenfonds een pensioenfiche met informatie over jullie gespaard pensioenkapitaal.

Hoeveel bedraagt het aanvullend pensioenkapitaal?

- Voor wie op 01/01/2010 in de sector werkte wordt 7 euro per trimester voorzien voor de periode 01/01/2006 –> 31/12/2010,
- 7 euro per trimester gewerkt in de periode 01/01/2010 –> 31/12/2010,
- 7 euro per trimester gewerkt in de periode 01/01/2011 ->31/12/2011,
- 11,25 euro per trimester gewerkt in de periode 01/01/2012 -> 31/12/2012,
- 11,25 euro per trimester gewerkt in de periode 01/01/2013 -> 31/12/2013,
- 10 euro per trimester gewerkt in de periode 01/01/2014 -> 31/12/2014,
- 10 euro per trimester gewerkt in de periode 01/01/2015 -> 31/12/2015,
- 10 euro per trimester gewerkt in de periode 01/01/2016 -> 31/12/2016.

U moet minstens 2 opeenvolgende trimesters een arbeidsovereenkomst hebben gehad in de hoger genoemde periodes.

Het wettelijk aanvullend pensioen vult het wettelijk pensioen aan, maar vervangt het wettelijk rust- en/of overlevingspensioen niet, en wordt betaald bovenop het wettelijk pensioen. Het wettelijk aanvullend pensioen heeft dus op geen enkele manier invloed op het wettelijk pensioen.

Voor meer informatie kan u steeds terecht op de site http://www.f2p330.org/ of in een van onze secretariaten.

Syndicale premie

Een degelijke vakbondswerking vergt een solidariteit onder de werknemers die zich uit in het aansluiten bij een vakbond. Enkel op deze manier worden uw individuele en collectieve belangen naar behoren ter harte genomen en verdedigd.

Uw aansluiting brengt met zich mee dat u maandelijks een vaste bijdrage overmaakt aan uw vakbond.

Ter compensatie voor uw lidmaatschap van de ACLVB, ontvangt u jaarlijks via uw afdeling een syndicale premie. Deze bedraagt :

- € 90 bij voltijdse tewerkstelling;
- € 45 bij deeltijdse tewerkstelling.

De volgende voorwaarden moeten vervuld zijn :

- tewerkgesteld zijn gedurende de referentieperiode in de thuisverpleging;
- sedert oktober van het voorgaande jaar tot op het ogenblik van de uitbetaling van de premie (september-november) aangesloten zijn en in regel zijn met de bijdragen.

Teneinde deze premie te ontvangen, dient u zich in verbinding te stellen met uw ACLVB afdeling.

ACLVB: dienstverlening

Leden van de Liberale Vakbond verdienen een eersteklas service.

Daarom geniet u dankzij uw lidmaatschap van gratis juridische bijstand in geval van problemen met het werk of de sociale zekerheid. Via de ACLVB bent u op ieder moment op de hoogte van uw rechten. Registreer u op de website www.weetwijzer.be. U kan er gratis de sociale wetgeving raadplegen, actueel en voorzien van duidelijke commentaren. Een kapitaal aan informatie, uitsluitend voor ACLVB-leden.

Ook voor het tijdig ontvangen van allerhande premies bent u bij de ACLVB zonder meer aan het juiste adres: syndicale premies, die u geheel of gedeeltelijk de bijdragen vergoeden die u in uw sector betaalt voor aansluiting bij ons, naast aanvullende vergoedingen die in sommige sectoren voorzien zijn in geval van tijdelijke werkloosheid, brugpensioen, ziekte,… tot **zelfs een extraatje bij bepaalde gebeurtenissen in uw privéleven (geboorte, adoptie, huwelijk,…)**!

Voor de correcte uitbetaling van specifieke uitkeringen zoals de jeugdvakantie-uitkering of de seniorvakantie-uitkering, kan u eveneens rekenen op de Liberale Vakbond.

Bent u werkloos? De Liberale Vakbond heeft de reputatie om stipt en snel werkloosheidsuitkeringen uit te betalen. Bovendien geniet u als werkloze van bijstand bij een verhoor door de RVA. Ervaren ACLVB-medewerkers staan u met raad en daad bij in het kader van de procedure activering zoekgedrag.

Hebt u kinderen? Wist u dat studenten (voor zover ze nog recht hebben op kinderbijslag) tussen 15 en 25 jaar gratis lid kunnen worden van de Liberale Vakbond? Geef uw kind(eren) een ACLVB-duwtje in de rug en laat ze doorsurfen naar http://www.aclvb.be/nl/word-lid/registreren.

Tot slot reikt de Liberale Vakbond u via gratis vorming en loopbaanbegeleiding volop kansen aan tot zelfontplooiing. En dat kan tellen in een tijdperk waarin de arbeidsinzetbaarheid van werknemers stellig aan belang wint.

Vakantiecentra

Grenzeloos genieten van een welverdiende rust en in een uitgelezen kader opnieuw de batterijen opladen? Dat kan het hele jaar door in de ACLVB-vakantiecentra. De Liberale Vakbond stelde met zorg een palet sfeervolle verblijven aan de Belgische kust, in de Ardennen en in Frankrijk samen. Iedereen is welkom, zowel leden als niet-leden. Al huren leden uiteraard aan een extra voordelig tarief.

Naast de eigen vakantiehuizen van de Liberale Vakbond zijn er een aantal bijkomende plekjes in binnen- en buitenland waar de ACLVB-leden een korting genieten. Mooi meegenomen, niet?

Vormingen

Elk ACLVB-lid kan bij vzw Comé, de vormingsdienst van de Liberale Vakbond, GRATIS vorming volgen. Dit kan onder betaald educatief verlof of onder syndicaal verlof. Hieronder ons aanbod.

Syndicale vorming voor verkozenen

Leden van de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en van de Syndicale Delegatie kunnen inschrijven voor een vorming over de werking van deze organen. We bieden deze vorming aan in residentieel verband. Wie niet kan blijven overnachten, heeft als afgevaardigde ook de mogelijkheid om die vorming provinciaal te volgen. Op de 'Sectorale overlegdag' bespreken we specifieke problemen uit uw sector.

Syndicale vorming voor militanten

Arbeiders, bedienden en kaderleden zijn welkom op de syndicale vorming 'Rechten en plichten in het bedrijf'. Wie iets grondiger geïnformeerd wil worden, kan kiezen voor een gespecialiseerde vorming.

Algemene vorming

De vorming 'Kennis-Delen' wordt op verschillende plaatsen georganiseerd. Hier willen we jouw algemene kennis opwaarderen.

Seniorenvorming

Vijftigplussers, die niet meer actief zijn op de arbeidsmarkt, bieden we een aparte vorming van vier dagen aan.

Indien u geïnteresseerd bent, één adres:

Comé vzw

Koning Albertlaan 95 | 9000 Gent

tel. 09 222 57 51 | fax 09 221 04 74

e-mail come@aclvb.be | website www.aclvb.be

Lid worden? Het is je geld waard!

Bij de Liberale Vakbond ben je geen nummer. Dat voel je meteen als je binnenstapt.

Persoonlijke service, snelle betalingen

- Je stelt je vragen over de berekening van je loon, belastingen, pensioen, ziekte, invaliditeit,…?
- Je wilt professioneel advies over welke richting je uit moet met je loopbaan?
- Je hebt nood aan (juridische) bijstand in geval van conflict of ontslag? Lees in dat geval ook ons Charter juridische geschillen.
- Je wilt geholpen worden door een consulent in je zoektocht naar werk?
- Je bent op zoek naar een vakbond die je (werkloosheids-)uitkering snel en correct uitbetaalt?
- Je wilt mooie momenten extra vieren met een geboorte- of adoptiepremie, huwelijkspremie, premie voor samenwonenden of rustpremie?
- Je wilt een deel van je lidgeld recupereren via een syndicale premie, voorzien via je sector?

Dan kan je terecht bij een van de honderd ACLVB-kantoren, verspreid over het ganse land.

Sterk op het werk

Bij de ACLVB staat de dialoog voorop. Wij willen dat én de werknemer én het bedrijf erop vooruitgaan. Pas wanneer alle onderhandelingsmogelijkheden uitgeput zijn, gaan we tot actie over. Het engagement van onze afgevaardigden en militanten wordt bovendien ondersteund door een professioneel syndicaal team en andere specialisten.

Sterk in sociaal overleg

Tegenover politici, in de bedrijven, met sectorfederaties,…. de Liberale Vakbond vertegenwoordigt werknemers en uitkeringsgerechtigden op alle niveaus van het sociaal overleg. We leggen mee loonafspraken vast, ijveren voor werkbaar werk, vechten voor betere sociale uitkeringen, we beschermen je koopkracht.

Blij met de indexering van je salaris? Ook dat is het resultaat van volgehouden inspanningen achter de schermen. Niet de luidste roepers, wel de vinnigste verdedigers, de ACLVB-onderhandelaars !

Je ledenbijdrage snel terugverdiend

Een uitmuntende service en een doortastende verdediging van je belangen, voor minder gaan we niet. Daarbovenop geniet je van een overvloed aan voordelen. Met een lidmaatschap bij de ACLVB win je over de hele lijn! Niet voor niets heet onze lidkaart ‘WINcard’. Jouw WINcard geeft recht op:

- Voordelig logeren in een van onze eigentijdse vakantiehuizen of hotels
- Voordelige tankbeurten
- Extra korting in duizenden handelszaken via www.countdown.be,…
- Reizen boeken voor een ontspannen prijsje
- Culturele evenementen bijwonen

Ledenbijdragen

De maandelijkse ledenbijdragen zijn beschikbaar via http://www.aclvb.be/nl/ledenbijdragen.

Voor studenten is het lidmaatschap helemaal gratis en krijg je er nog heel wat specifieke voordelen bovenop: gratis juridische bijstand voor studentenarbeid, info over jeugdvakanties, vakantiewerk, studietoelagen, studeren in het buitenland,… en goedkoper reizen en winkelen.

Overtuigd? Vul dan het lidmaatschapsformulier!

Vul het formulier in via http://www.aclvb.be/nl/word-lid/registreren!

ACLVB Non-profit

PC 330
Thuisverpleging

Een helpende hand voor de Non-Profit
www.aclvb.be

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND