

**VRAGEN M.B.T. DE EINDELOOPBAANMAATREGELEN UIT HET
FEDERAAL GEZONDHEIDSAKKOORD: KONINKLIJK BESLUIT VAN
15 SEPTEMBER 2006**
(telkens vanuit het gegeven dat het Riziv financiert)

Eindeloopbaan:

A. Toepassingsgebied

1. Wat met het administratief personeel in een rusthuis? Hebben deze personeelsleden recht op AV?
 - a. Zo ja, onder welke voorwaarden?

***Antwoord:** Administratieve personeelsleden hebben recht op AV als ze beantwoorden aan de definitie van gelijkgesteld personeel: minstens 200 uren onregelmatige prestaties gepresteerd gedurende een referentieperiode van 24 maanden (voor de deeltijdsen a rata van hun gepresteerde uren), waarbij deze onregelmatige prestaties zijn gecompenseerd door een extra-financiële vergoeding of compensatierust.*

- b. Mogen de zaterdagprestaties die financieel niet extra worden vergoed ook in aanmerking genomen worden voor de bepaling van de 200 uren?

***Antwoord:** Het financieringsbesluit van 15 september 2006 bepaalt dat het personeelslid voor deze onregelmatige prestaties het supplement voor onregelmatige prestaties (zondag, zaterdag, feestdag, nachtdienst of onderbroken dienst), compensatierust of een andere vergoeding moet ontvangen. Maar dan moet er wel compensatierust zijn.*

- c. Wat moeten we verstaan onder 'compensatierust'? Volstaat gewone inhaalrust (een betaald uur inhaalrust voor een uur onregelmatige prestaties) of moet het iets extra zijn (bijvoorbeeld anderhalf uur inhaalrust voor een uur onregelmatige prestaties)?

***Antwoord:** Compensatierust betekent enkel dat het personeelslid dat de onregelmatige prestaties heeft verricht voor meer dan (private sector) of minstens (publieke sector) het equivalent aan uren onregelmatige prestaties compensatierust moet krijgen.*

2. Hebben animatoren recht op AV? Zo ja, onder welke voorwaarden?

***Antwoord:** Animatoren voor zover ze deel uitmaken van de zorgteams hebben automatisch recht op AV op basis van de afgesloten CAO, maar geen automatisch recht op RIZIV-financiering daarvoor omdat zij geen Riziv-gefinancierd personeel zijn. Animatoren hebben wel recht op de financiering van AV als ze beantwoorden aan de definitie van gelijkgesteld personeel: minstens 200 uren onregelmatige prestaties gepresteerd gedurende een referentieperiode van 24 maanden, waarbij deze onregelmatige prestaties zijn gecompenseerd door een financiële vergoeding of compensatierust.*

3. "De diensthoofden, (of adjunct-diensthoofden of de rusthuisdirecteur) die rechtstreeks de personeelsgroepen die vallen onder de toepassing van de AV-regeling omkaderen, genieten eveneens ambtshalve van de vrijstelling van arbeidsprestaties." Wat wordt er verstaan onder een 'diensthoofd dat omkadert'?

- a. Valt een rusthuisdirecteur hier ook onder? Het is zo dat de directeurs van de rusthuizen rechtstreeks leiding kunnen geven aan bv. de (hoofd)verpleegkundigen, paramedici, het onderhouds- en keukenpersoneel...

Antwoord: Belangrijk hierbij is dat de omschrijving van de kwalificatie/functie van het personeelslid verwijst naar de reëel uitgeoefende functie, volgens de bepalingen van het contract of de functiebeschrijving.

Bijvoorbeeld, een rusthuisdirecteur die beschikt over een diploma van verpleegkundige en omkadering geeft aan de verpleegkundigen in het rusthuis, heeft ambtshalve recht op de AV-regeling pro rata de arbeidsduur die hij besteedt aan het geven van de omkadering.

Reden?

1) De rusthuisdirecteur bezit een diploma van verpleegkundige, verzorgende, kine/ergo/logo, ander personeel van reactivering of de nieuwe personeelscategorieën die automatisch recht hebben op de AV-regeling.

en

2) De rusthuisdirecteur geeft rechtstreekse omkadering aan personeelsleden die automatisch vallen onder de toepassing van de AV-regeling. Onderhouds- en keukenpersoneel valt hier niet onder.

en

3) Deze omkadering mag niet louter administratief van aard zijn, maar moet rechtstreeks verband houden met de verpleegkundige en verzorgende taken.

en

4) Indien hij een kwalificatie heeft als verpleegkundige of verzorgende, moet de rusthuisdirecteur tevens een Riziv-erkenningsnummer hebben als verpleegkundige of verzorgende.

Let op: Dit betekent dat het arbeidscontract of de functiebeschrijving van de rusthuisdirecteur moet vermelden dat hij een welomschreven deel van de arbeidstijd moet besteden aan verpleegkundige en/of verzorgende taken. Dit betekent ook dat de rusthuisdirecteur voor een welomschreven deel van zijn arbeidstijd doorgegeven wordt als bv. verpleegkundige.

Bijvoorbeeld: $\frac{3}{4}$ verantwoordelijke en beheer van de voorziening + $\frac{1}{4}$ verpleegkundige. De rusthuisdirecteur wordt dan voor $\frac{1}{4}$ in rekening gebracht voor het halen van de Riziv-personeelsnorm of de bovennorm.

- b. Een rusthuisdirecteur die beschikt over een diploma van verpleegkundige, verzorgende, kine/ergo/logo, ander personeel van reactivering of de nieuwe personeelscategorieën die automatisch recht hebben op de AV-regeling, heeft die recht op de eindeloopbaanmaatregelen? Zo ja, onder welke voorwaarden?

Antwoord: Het bezitten van een geldig diploma is onvoldoende. Belangrijk is dat de omschrijving van de kwalificatie/functie van het personeelslid verwijst naar de reëel uitgeoefende functie, volgens de bepalingen van het contract of de functiebeschrijving. Er moeten dus effectief verpleegkundige en/of verzorgende taken worden uitgevoerd. Indien hij een kwalificatie heeft als verpleegkundige of verzorgende, moet de rusthuisdirecteur tevens een Riziv-erkenningsnummer hebben als verpleegkundige of verzorgende. Deze taken moeten vermeld staan in het arbeidscontract of de functiebeschrijving. De directeur wordt voor deze taken in rekening gebracht voor het halen van de Riziv-personeelsnorm of bovennorm.

Indien een directeur beantwoordt aan de definitie van gelijkgesteld personeel heeft hij ook recht op AV.

Andere functies, zoals een directeur ouderenbeleid, een hoofd Actief Beschermd Wonen, een diensthoofd sociale verpleegkunde,... moeten aan dezelfde voorwaarden voldoen.

- c. Een verpleegkundige die de afgelopen jaren bijkomend ook de functie van bestuurster uitoefende, ontving tot voor kort AV (betrokkene werd als verpleegkundige tewerkgesteld en als dusdanig doorgegeven aan het Riziv, daarnaast nam ze het beheer van de voorziening op zich). Onlangs nam betrokkene deel aan een examen en werd officieel bevorderd tot directeur. Heeft hij/zij nog recht op AV? Zo ja, onder welke voorwaarden? Is de eindeloopbaanregeling een verworven recht? Zo ja, behoudt het personeelslid dan dat recht? Voor de reeds verworven rechten, voor de nieuwe rechten? Tot wanneer?

Antwoord: *De reeds verworven rechten blijft deze persoon behouden zolang hij bij dezelfde werkgever is tewerkgesteld. Voor de toekomst (nieuwe rechten), zie 3 b).*

- d. Heeft een hoofdverpleegkundige automatisch recht op AV?

Antwoord: *Belangrijk hierbij is dat de omschrijving van de kwalificatie/functie van het personeelslid verwijst naar de reëel uitgeoefende functie, volgens de bepalingen van het contract of de functiebeschrijving. Een hoofdverpleegkundige heeft als verpleegkundige en/of diensthoofd automatisch recht op AV. De hoofdverpleegkundige moet een Riziv-erkenningsnummer hebben als verpleegkundige. De uitgeoefende taken mogen niet louter administratief van aard zijn zonder gelinkt te zijn aan de zorg.*

Indien het personeelslid enkel administratieve taken uitoefent maar wel beantwoordt aan de definitie van gelijkgesteld personeel, heeft het ook recht op AV.

Hetzelfde geldt voor het hoofd kine - het hoofd ergo- het hoofd logo

4. Iemand met een diploma van gegradueerd verpleegkundige (categorie verpleegkundig personeel) doet enkel administratief werk. Heeft dit personeelslid automatisch recht op AV?

Antwoord: *Dit personeelslid heeft geen automatisch recht op AV. De omschrijving van de kwalificatie/functie van het personeelslid verwijst naar de reëel uitgeoefende functie, volgens de bepalingen van het contract of de functiebeschrijving. De uitgeoefende taken mogen niet louter administratief van aard zijn zonder gelinkt te zijn aan de zorg.*

Indien het personeelslid beantwoordt aan de definitie van gelijkgesteld personeel heeft het wel recht op AV.

Hetzelfde geldt voor verzorgenden, ergotherapeuten,... indien het louter administratief werk doen.

5. Komt een personeelslid dat tewerkgesteld is in het kader van de Sociale Maribel in aanmerking voor AV? Of is er een cumulatieverbod?

Antwoord: *Een personeelslid dat tewerkgesteld is in het kader van de Sociale Maribel komt in aanmerking voor AV, op voorwaarde dat hij/zij voldoet aan de voorwaarden.*

Een Sociale Maribeller komt evenwel niet in aanmerking als vervanger van iemand die AV geniet.

6. Wat wordt er verstaan onder 'tewerkgesteld in de zorgteams'?

- a. Wat met een maatschappelijk assistent die de begeleiding en de zorg doet voor het welzijn van de bejaarde? Van bij de inschrijving tot aan zijn/haar overlijden: voorbereiding, uitvoering en opvolging van opnamedossier, sociale opvang en begeleiding van de bewoners in hun veranderde leefomstandigheden en de problemen die dat met zich meebrengt, contacten met familie,... Dit alles in overleg met verpleegsters en verzorgenden in functie van het welzijn van de bewoners.

Antwoord: Hier hebben we duidelijk te maken met een maatschappelijk assistent tewerkgesteld in een zorgteam. Betrokkene heeft automatisch recht op AV.

- b. Een maatschappelijk assistent die zich enkel bezighoudt met het opname- en ontslagbeleid van de rusthuisbewoners of louter administratieve taken uitoefent, valt die hier ook onder?

Antwoord: Neen, behalve indien hij voldoet aan de voorwaarden van gelijkgesteld personeel.

7. Vallen onderhoudspersoneel/werkmannen die logistieke taken uitoefenen onder de term 'logistiek personeel'?

Antwoord: 'Logistieke assistenten' komen enkel voor in de ziekenhuizen. Het betreft ziekenhuispersoneel dat aan bepaalde voorwaarden moet voldoen en een speciale erkenning van de overheid krijgt. Het louter uitoefenen van logistieke taken is niet voldoende om als logistiek assistent erkend te worden. Indien het onderhoudspersoneel/werkmannen niet voldoen aan de definitie van 'gelijkgesteld personeel', komen ze niet in aanmerking voor AV. Daarnaast wordt in de CAO gesproken over "logistiek medewerkers" voor de sector van de rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen. Deze hebben automatisch recht op AV op basis van de CAO, voor zover geïntegreerd in een zorgteam, maar geen automatisch recht op RIZIV-financiering aangezien zij geen "logistieke assistenten" zijn.

8. Wat wordt er verstaan onder 'de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging'? Vallen de diensten voor gezinszorg hieronder?

Antwoord: Met 'een geïntegreerde dienst voor thuisverzorging (GDT)' wordt bedoeld: "de gezondheidszorgvoorziening die, per zorgzone, het geheel van de patiëntenzorg versterkt onder meer via praktische organisatie en ondersteuning van verstrekkingen in het kader van de thuisverzorging, waarbij de tussenkomst van beroepsbeoefenaars van verschillende disciplines vereist is." (KB van 8 juli 2002 houdende vaststelling van de normen voor de bijzondere erkenning van geïntegreerde diensten voor thuisverzorging (BS 5 oktober 2002))

De diensten voor gezinszorg kunnen wel deel uitmaken van het gestructureerd overleg, maar vallen niet onder het toepassingsgebied van het federaal gezondheidsakkoord en het financieringsbesluit van 15 september 2006. Enkel de GDT als dusdanig valt hieronder.

9. Heeft het personeel dat tewerkgesteld is in een serviceflat recht op AV?

Antwoord: *Nee. De serviceflats vallen niet onder het toepassingsgebied van het federaal gezondheidsakkoord en het financieringsbesluit van 15 september 2006. Het personeel dat tewerkgesteld is in een serviceflat heeft dan ook geen recht op AV, dit in tegenstelling tot de CAO van 2001 die voor het personeel van serviceflats wel van toepassing blijft.*

10. Heeft een verpleegkundige, verzorgende, ergotherapeut,... die tewerkgesteld is in een dagverzorgingscentrum automatisch recht op AV? Ook als betrokkene steeds werkt van 9u tot 17u en geen onregelmatige prestaties levert?

Antwoord: *Ja. Het toepassingsgebied van het financieringsbesluit van 15 september 2006 strekt zich uit tot de dagverzorgingscentra. De personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een dagverzorgingscentrum hebben dus op dezelfde wijze recht op AV als de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een rusthuis.*

B. AV en premie

11. 'De optie vrijstelling van prestaties is altijd definitief. Het behoud van de prestaties dat gekoppeld is aan een premie, kan daarentegen op elk ogenblik worden omgezet in een vrijstelling van arbeidsprestaties' (art. 2, 5° financieringsbesluit 15 september 2006).

- a. Wat wordt er verstaan onder 'de optie vrijstelling van prestaties is altijd definitief'? Definitief voor de rest van de loopbaan van het personeelslid, of slechts binnen een bepaalde leeftijdscategorie? M.a.w. kan het personeelslid bij een volgende leeftijdssprong toch nog kiezen voor een premie?

Antwoord: *Eenmaal hij binnen een leeftijdssprong is overgeschakeld van premie naar AV blijft dit zo. Bij de volgende leeftijdssprong kan men enkel voor het nieuwe deel kiezen voor de premie (indien die keuze nog mogelijk is volgens zijn kwalificatie/functie).*

- b. Wat wordt er verstaan onder 'op elk ogenblik'? Op de dag dat het personeelslid beslist om zijn premie om te zetten in AV?

Antwoord: *Het personeelslid kan deze keuze op elk ogenblik maken, maar de omschakeling gaat maar ten vroegste in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het personeelslid die beslissing heeft genomen. In de openbare sector kan de instelling hiervoor ook een opzeggingstermijn voorzien van een aantal maanden. Deze opzeggingstermijn moet het bestuur de mogelijkheid geven om de vervanging van het personeelslid te organiseren.*

12. Behouden verzorgenden en gelijkgestelden die in het oude systeem gekozen hebben voor de premie, deze premie? Indien ja, enkel voor het reeds verworven deel of ook na de volgende leeftijdssprong voor het nieuwe deel?

Antwoord: *Verzorgenden en gelijkgestelden die in het oude systeem gekozen hebben voor de premie behouden het recht op deze premie voor het verworven deel. Wanneer deze personeelsleden in het nieuwe systeem de volgende leeftijdssprong bereiken, kunnen zij voor het nieuwe deel enkel recht op AV hebben.*

13. Een personeelslid kwam onder de oude eindeloopbaanregeling in aanmerking als gelijkgestelde. In de nieuwe eindeloopbaanregeling voldoet hij of zij niet langer aan de voorwaarden van gelijkgesteld personeel. Is er een overgangsregel voorzien of verliest dit personeelslid zijn of haar recht op AV?

Antwoord: Een personeelslid dat niet meer voldoet aan de voorwaarden van gelijkgestelde behoudt de verkregen premie of vrijstelling van prestaties, maar kan geen bijkomende premie of vrijstelling van arbeidsprestaties genieten wanneer het in een volgende leeftijdsklasse terechtkomt (50 of 55 jaar). Het personeelslid dat gelijkgestelde werd op basis van het vorige financieringsbesluit (KB 23 september 2002) behoudt zijn of haar verworven rechten op premie of AV.

14. Een personeelslid dat de leeftijd van 45, 50 of 55 jaar bereikt, heeft recht op AV of de premie. Vanaf wanneer treedt dit recht in werking?

Antwoord: Het recht op AV of de premie treedt in werking op de eerste dag van de maand tijdens welke de voormelde leeftijden zijn bereikt. Voor een gelijkgestelde die nog niet voldoet aan de voorwaarden van de onregelmatige prestaties kan dit later zijn.

15. Een deeltijds personeelslid met recht op 5,06 uren AV per maand, hoe kent men praktisch gezien die uren toe? Mag hier een afronding gebeuren naar het dichtstbijzijnde volle uur (zowel naar onder, als naar boven)? Of spaart men de resterende minuten best op tot men een vol uur bekomt?

Antwoord: Het personeelslid heeft recht op de toegekende AV. Deze uren mogen niet afgerond worden. De vrijstelling van prestaties wordt per kalendermaand genomen en op voorhand vastgelegd in het werkrooster. Op het niveau van de voorziening kunnen in het arbeidsreglement andere modaliteiten terzake afgesproken worden, bv. het opsparen van de vrijgestelde uren tot men aan een volledige dag komt. Men kan opsparen per jaar.

16. Een personeelslid voldeed in het oude eindeloopbaansysteem aan de voorwaarden van gelijkgestelde. In het nieuwe systeem voldoet betrokkene niet aan de voorwaarden om als gelijkgestelde in aanmerking te komen. Verliest het personeelslid zijn of haar recht op AV volledig of behoudt het dit recht voor het verleden?

Antwoord: Het personeelslid dat in het oude systeem voldeed aan de voorwaarden van gelijkgestelde en in het nieuwe systeem niet meer, behoudt de verkregen AV of premie. Bij de volgende leeftijdsprong heeft betrokkene geen recht op bijkomende AV.

17. In onderling akkoord tussen het personeelslid en de werkgever kan voor het deeltijds tewerkgesteld personeelslid de vastgelegde arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die het deeltijdse personeelslid kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte. Indien dit gebeurt en de persoon vervangt in feite zijn eigen uren vrijstelling dan moet in het contract of benoemingsakte van die persoon vermeld worden dat hij als vervanger in het kader van de vrijstelling van de arbeidsprestaties die uren meer presteert.

- a. Geldt deze bepaling zowel voor de ambtshalve rechthebbenden als voor het gelijkgesteld personeel?

Antwoord: *Deze bepaling geldt voor alle personeelsleden die recht hebben op AV en die geen gebruik maken van de premie.*

- b. Geldt deze bepaling enkel voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden die in het nieuwe systeem treden of ook voor de deeltijdse personeelsleden die al AV of een premie genieten?

Antwoord: *Deze bepaling geldt zowel voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden die in het nieuwe systeem treden alsook voor de deeltijdse personeelsleden die al AV of een premie genieten, maar dan enkel voor de nieuwe bijkomende uren.*

- c. Kan een deeltijds tewerkgesteld personeelslid dat bij een vorige leeftijdsprong heeft gekozen voor AV bij een volgende leeftijdsprong kiezen voor de verhoging van de vastgelegde arbeidsduur met het aantal uren vrijstelling van prestaties waarop hij of zij recht heeft? Of heeft betrokkene bij de volgende leeftijdsprong enkel recht op AV?

Antwoord: *Een deeltijds tewerkgesteld personeelslid dat bij een vorige leeftijdsprong heeft gekozen voor AV kan bij een volgende leeftijdsprong, voor de nieuwe bijkomende uren, kiezen tussen AV of verhoging van de vastgelegde arbeidsduur mits de goedkeuring van de werkgever.*

- d. Is het bestuur verplicht om de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden voor te stellen hun wekelijkse arbeidsduur te verhogen?

Antwoord: *Ja, binnen de wettelijke procedure . De verhoging is altijd in onderling akkoord. Private sector: Neen, géén plicht.*

- e. Is een aanpassing van de arbeidsovereenkomst of de benoemingsakte vereist?

Antwoord: *Ja voor de contractuele personeelsleden, aangezien de arbeidsovereenkomst expliciet melding maakt van de arbeidsduur. Voor de contractanten kan dit via een addendum bij de bestaande arbeidsovereenkomst. Voor de statutairen zal er een nieuwe raadsbeslissing moeten worden genomen. In de praktijk zouden statutairen vaak aangeworven worden, zonder vermelding van de wekelijks te presteren arbeidstijd. In dat geval is er geen nieuwe raadsbeslissing nodig.*

- f. Kan een deeltijds tewerkgesteld personeelslid dat gekozen heeft voor de verhoging van de vastgelegde arbeidsduur met het aantal uren vrijstelling van prestaties waarop hij of zij recht had, na verloop van tijd kiezen om deze verhoging om te zetten in AV? Indien ja, moet de arbeidsovereenkomst of de benoemingsakte dan opnieuw worden aangepast?

Antwoord: *Ja, mits de aanpassing van de arbeidsovereenkomst of de benoemingsakte.. als deze laatste expliciet melding maakt van de arbeidsduur Private sector: ja, maar de verhoging is altijd in onderling akkoord.*

- g. Aangezien de vastgelegde arbeidsduur van het personeelslid toeneemt, zal zijn loon toenemen. Betekent dit ook dat zijn pensioenrechten zullen toenemen?

Antwoord: Ja. Deeltijdse personeelsleden die recht hebben op AV mogen, i.p.v. de uren AV op te nemen en minder te gaan werken voor hetzelfde loon, er voor kiezen om theoretisch meer uren te presteren (uitbreiding van het aantal te presteren uren met de AV-uren) tegen een hoger loon, maar in de praktijk hetzelfde aantal oorspronkelijke uren effectief presteren. Dit komt eigenlijk neer op een verdoken premie: hetzelfde aantal uren presteren maar meer verdienen. Aangezien het loon toeneemt, lijkt het ons logisch dat de pensioenrechten ook toenemen.

- h. Wordt bij de volgende leeftijdssprongen de uren vrijstelling van prestaties berekend op de oorspronkelijke arbeidstijd of op de verhoogde arbeidsduur ingeschreven in het contract of benoemingsakte? Want hoe groter de arbeidsduur hoe groter de arbeidsduurvermindering.

Antwoord: Om de toe te kennen vrijstelling te berekenen moet je vertrekken van de reële (dwz de verhoogde) arbeidsduur voorzien in het contract of benoemingsakte.

- i. Moet het deeltijds tewerkgestelde personeelslid dat gekozen heeft voor de verhoging van de vastgelegde arbeidsduur met het aantal uren vrijstelling van prestaties waarop hij of zij recht had, vervangen worden?

Antwoord: Neen. Dit personeelslid zal evenveel uren blijven presteren als voordien en moet dus niet worden vervangen. Indien dit gebeurt en de persoon vervangt in feite zijn eigen uren vrijstelling dan moet in het contract of benoemingsakte van die persoon vermeld worden dat hij als vervanger in het kader van de vrijstelling van de arbeidsprestaties die uren meer presteert.

Kiest betrokkene daarentegen voor AV, dan zal hij of zij wel moeten worden vervangen door een andere loontrekkende of statutaire persoon opdat er financiering van het Riziv zou kunnen zijn.

- j. Wordt de verhoging van de wekelijkse arbeidsduur gefinancierd door het Riziv? Indien ja, hoe?

Antwoord: Ja. De financiering gebeurt via het betrokken personeelslid: 'alsof betrokkene zichzelf vervangt'. Indien dit gebeurt en de persoon vervangt in feite zijn eigen uren vrijstelling dan moet in het contract of benoemingsakte van die persoon vermeld worden dat hij als vervanger in het kader van de vrijstelling van de arbeidsprestaties die uren meer presteert. In de toepassing krijgt deze persoon een nieuw contract of benoemingsakte en zal zijn wekelijkse arbeidsduur verhogen en en moet ook het aantal uren dat hij als vervanger in 't kader van de eindloopbaan is aangeworven vermeld worden.

18. Heeft de instelling, in geval van ziekte of langdurige afwezigheid van het personeelslid, nog recht op financiering voor zijn keuze premie?

Antwoord: Gaat enkel over de personeelsleden die de premie genieten (voor zij die AV genieten, financiert het Riziv de vervanger). Neen, na de periode van gewaarborgd loon of, voor de statutaire personeelsleden, vanaf de 31ste dag opeenvolgende afwezigheid.

Zoals bepaald in het financieringsbesluit wordt het te financieren voltijds equivalent tijdens de referentieperiode berekend op basis van de betaalde en niet-betaalde dagen of uren vermeld in de rubriek “aangifte detail” van de elektronische vragenlijst. [zie oa artikel 5, §1, 1) en 2) van het KB van 15 september 2006 betreffende eindeloopbaan]

Uitzonderingen hierop zijn een arbeidsongeval of een beroepsziekte: in dat geval wordt de financiering niet onderbroken.

19. Behoudt het personeelslid in geval van ziekte of langdurige afwezigheid het recht op AV of een premie?

Antwoord: *AV moet in beginsel binnen de maand opgenomen worden. Het personeelslid verliest dus het recht op AV als hij/zij langer dan een maand ziek is. De premie is niet meer verschuldigd na de periode van gewaarborgd loon of, voor de statutaire personeelsleden, vanaf de 31ste dag opeenvolgende afwezigheid.*

C. Cumulatie met andere vormen van AV

20. Heeft een personeelslid dat loopbaanonderbreking geniet, recht op AV?

Antwoord: *Het Riziv sluit de combinatie van AV met loopbaanonderbreking niet uit, maar, voor de openbare sector, de Vlaamse overheid wel. In het Vlaams sectoraal akkoord van 29 juni 2001 staat een verbod op de cumulatie van loopbaanonderbreking met AV. Dit Vlaams sectoraal akkoord wordt nu vervangen door een lokaal akkoord. Het is aan het lokaal bestuur om te beslissen of zij het cumulatieverbod al dan niet behoudt. Het cumulatieverbod is rechtsgeldig; het heeft geen negatieve invloed op de Riziv-financiering. Beslist het bestuur om cumulatie wel toe te staan, dan zal de vervanger gefinancierd worden door het Riziv.*

In de private sector kan de combinatie wel, pro rata.

Indien de cumulatie bestaat, wordt er gefinancierd a rata van de ononderbroken activiteit van de betrokkene.

21. Een personeelslid geniet AV. Op een bepaald ogenblik beslist betrokkene om deeltijds loopbaanonderbreking te nemen of halftijds vervroegd uit dienst te treden. Behoudt of verliest het personeelslid het recht op AV? En wat ingeval van verlies? Enkel het nieuwe deel bij een volgende leeftijdsprong of ook het reeds verworven deel?

Antwoord: *Als het bestuur geen cumulatieverbod heeft voorzien, behoudt het personeelslid het recht op AV. Heeft het bestuur wel een cumulatieverbod voorzien, dan verliest het personeelslid het recht op AV (cf vraag hierboven).*

Een cumulatieverbod is steeds absoluut. Dat wil zeggen dat het personeelslid ook het reeds verworven deel verliest. Het personeelslid kiest trouwens zelf voor een ander systeem van arbeidsduurvermindering. Het verlies van het recht op AV is niet definitief. Vanaf het ogenblik dat de loopbaanonderbreking afgelopen is, kan het personeelslid onmiddellijk opnieuw genieten van het recht op AV.

D. Vervangers

22. Hebben de vervangers van personeelsleden die AV genieten en die zelf ouder zijn dan 45 jaar, recht op de eindeloopbaanmaatregelen?

Antwoord: Ja, indien deze vervangers behoren tot de personeelscategorieën die automatisch recht hebben op de eindeloopbaanmaatregelen of beantwoorden aan de definitie van gelijkgesteld personeel, hebben ze recht op de eindeloopbaanmaatregelen vanaf 45 jaar.

23. Welke personeelsleden komen niet in aanmerking als vervanger van een personeelslid dat AV geniet?

Antwoord: Voltijdse personeelsleden die AV genieten, sociale maribellers en gesubsidieerde contractuelen.

24. Komen deeltijdse personeelsleden die AV genieten in aanmerking als vervanger van een personeelslid dat AV geniet?

Antwoord: Ja. Artikel 3 van het financieringsbesluit van 15 september 2006 sluit de deeltijdse personeelsleden die AV genieten niet uit als vervanger van een personeelslid dat AV geniet. Indien dit gebeurt dan moet in het contract of benoemingsakte van die persoon vermeld worden dat hij als vervanger in het kader van de vrijstelling van de arbeidsprestaties die uren meer presteert.

25. Wat wordt er verstaan onder ‘de compenserende aanwervingen dienen prioritair per functiecategorie gebeuren’? Moet een verpleegkundige A1 die AV geniet vervangen worden door een verpleegkundige A1? Of mag dit ook bv. een verpleegkundige A2 of een verzorgende zijn?

Antwoord: De vervanging dient bij voorkeur per functiecategorie te gebeuren, maar dit is geen verplichting. Men mag dus een verpleegkundige A1 ook vervangen door een verpleegkundige A2 of verzorgende. De financiering gebeurt via de bepalingen van het koninklijk besluit.

E. Openbare sector

26. Om Riziv-financiering te ontvangen volgens de nieuwe eindeloopbaanregeling, moeten de en de werkgevers die vallen onder toepassing van het KB van 15 september 2006 (o.a. openbare rusthuizen) ten laatste op datum van publicatie van het financieringsbesluit (29 september 2006) de nieuwe regeling toepassen. Betekent dit dat het protocol op instellingsniveau moet afgesloten zijn op die datum en inwerkingtreden? Of mag het protocol later afgesloten worden, maar moet de datum van inwerkingtreding 29 september 2006 zijn?

Antwoord: Het protocol moet inwerkingtreden ten laatste op 29 september 2006, maar mag op een later moment afgesloten worden.

27. Vanaf welke datum is de nieuwe eindeloopbaanregeling van toepassing in de publieke sector?

Antwoord: Ten vroegste op 1 oktober 2005 en uiterlijk op 29 september 2006.

Een bestuur dat vóór de publicatie van het financieringsbesluit (29 september 2006) een akkoord heeft afgesloten over de toepassing van de nieuwe eindeloopbaanregeling vanaf een welbepaald tijdstip na het afsluiten van dit lokaal akkoord, ontvangt Riziv-financiering volgens de nieuwe regeling vanaf het overeengekomen tijdstip.

Een bestuur dat na 29 september 2006 zou beslissen om de nieuwe eindeloopbaanregeling te laten ingaan met terugwerkende kracht – op een datum vóór 29 september 2006 – moet rekening houden met het volgende: Volgens de bepalingen van het nieuwe financieringsbesluit van 15 september 2006 gebeurt er een eindafrekening van de eindeloopbaanmaatregelen voor de periode van 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2006. Dit houdt bij de berekening van de financiering de vergelijking in van het aantal voltijdsequivalenten (VTE) dat tijdens die periode opteerde voor de vrijstelling met het effectief aanwezig VTE aan vervangers die in het kader van de eindeloopbaan-maatregelen zijn aangeworven of waarvan de arbeidstijd werd verhoogd. Indien de aanwervingen of arbeidstijdverhogingen van vervangers eindeloopbaan dus pas vanaf heden zouden beginnen, is het niet mogelijk om deze in de eindafrekening voor de periode 1 januari 2005 - 30 juni 2006 mee te tellen. Die aanwervingen zullen dus pas effect hebben op de financiering vanaf de volgende referentieperiode (van 1 juli 2006 tot en met 30 juni 2007). De berekening van de financiering van de vervangers zal op basis van dezelfde vergelijking, maar dan voor die referentieperiode, gebeuren.. [zie artikel 7, §1,4° van het KB van 15 september 2006 betreffende eindeloopbaan]

Een lokaal bestuur dat de nieuwe eindeloopbaanmaatregelen zou laten ingaan vanaf een datum na 29 september 2006 zou voor de periode tussen 28 september 2006 en de datum waarop de nieuwe eindeloopbaanregeling in werking treedt in die voorziening (bijvoorbeeld 1 december 2006) geen Riziv-financiering krijgen.

28. Art. 7, §1, 4° van het financieringsbesluit van 15 september 2006 vermeldt dat ‘het verschil tussen de tegemoetkomingen die verschuldigd zijn voor het jaar 2005, op basis van de bepalingen van het KB van 23 september 2002 (= het oude financieringsbesluit), en het eerste en tweede trimester 2006 enerzijds en de som van de voorschotten die voor diezelfde periodes werden gestort anderzijds, wordt weggewerkt op 31 december 2006.’ Mag hieruit geconcludeerd worden dat de definitieve afrekening van 2005 zal gebaseerd zijn op het oude financieringsbesluit? M.a.w. dat de voorzieningen die reeds vanaf 1 oktober 2005 de nieuwe eindeloopbaanregeling toepassen, niet zullen gefinancierd worden volgens de nieuwe regeling? Moet deze conclusie ook doorgetrokken worden naar de eerste 2 trimesters van 2006?

Antwoord: *De berekening van de eindafrekening van de financiering vanaf 1 januari 2005 zal gebeuren op basis van de keuzes gemaakt op basis van de bepalingen van zowel het oude als het nieuwe financieringsbesluit en de jaarlijkse loonkosten vermeld in beide besluiten (oude loonkosten geldig tot en met 30 september 2005 en de nieuwe ten vroegste vanaf 1 oktober 2005).*

29. Kan een personeelslid de AV of premie weigeren?

Antwoord: *Ja. U hoeft dan voor dat personeelslid niet in vervanging te voorzien en krijgt hiervoor geen financiering van het Riziv. U kan best duidelijk op papier zetten dat*

betrokkene vrijwillig afziet van de AV of premie en dit door hem of haar laten ondertekenen. Zo vermijdt u mogelijke problemen.

30. Enkel voor de openbare besturen: een bestuur dat het nieuwe eindeloopbaansysteem heeft ingevoerd vanaf 29 september 2006 (datum publicatie financieringsbesluit in het Belgisch Staatsblad) heeft haar verzorgenden en gelijkgestelden die in de periode van 1 oktober 2005 tot en met 28 september 2006 in het stelsel zijn getreden of een volgende leeftijdsprong hebben bereikt nog steeds de keuze gegeven tussen AV en de premie. Behouden deze personeelsleden die gekozen hebben voor de premie hun premie, ook na de publicatie van het financieringsbesluit in het Staatsblad? Of behouden zij de premie voor de periode van 1 oktober 2005 tot en met 28 september 2006 en dienen zij vanaf 29 september 2006 over te schakelen naar AV?

Antwoord: *De verzorgenden en de gelijkgestelden die in de periode van 1 oktober 2005 tot en met 28 september 2006 gekozen hebben voor de premie (volgens het oude systeem), behouden de premie ook na 28 september 2006. Wanneer deze personeelsleden in het nieuwe systeem de volgende leeftijdssprong bereiken, hebben zij voor het nieuwe deel enkel recht op AV.*