

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (330)
Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2022 betreffende het behoud van loon in geval van opname van verlof om dwingende redenen in de sectoren die vallen onder het toepassingsgebied van het sociaal akkoord van de federale zorgsectoren van 12 november 2020
Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied
Artikel 1
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen; - de forensisch-psychiatrische centra; - de revalidatiecentra waarvoor het Comité van de verzekering van het RIZIV, op voorstel van het College van geneesheren-directeurs, in toepassing van artikel 22, 6°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen; - de thuisverpleging; - de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België; - de medisch-pediatrische centra; - de wijkgezondheidscentra. <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op artsen, met uitzondering van artsen die werkzaam zijn in de wijkgezondheidscentra.</p> <p>Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.</p>
Hoofdstuk 2: Context
Artikel 2
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het sociaal akkoord van de federale zorgsectoren van 12 november 2020, hoofdstuk 2, en in uitvoering van het protocolakkoord van 11 maart 2022 in het kader van de onderhandelingen over het budget van 100 miljoen euro aan maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de zorg.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten rekening houdende met de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45, houdende invoering</p>

van een verlof om dwingende redenen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1989, en regelt voor wat betreft het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst de voordeligere toepassingsmodaliteiten.

Hoofdstuk 3: Algemene bepalingen

Artikel 3

§1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen.

§2. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

§3. De duur van de afwezigheden, op basis van hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45 van de Nationale Arbeidsraad, mag het aantal van 10 arbeidsdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

§4. De werknemer die om een dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

§5. De werknemer moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

§6. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de regelingen van die gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst die aanleiding geven tot de betaling van een gewaarborgd loon zoals dat krachtens wettelijke of conventionele bepalingen verschuldigd is.

§7. De krachtens deze overeenkomst toegekende verlofdagen worden niet als arbeidstijd beschouwd. Zij worden als een gerechtvaardigde afwezigheid in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

Hoofdstuk 4: Specifieke bepalingen

Artikel 4

§1. Teneinde beter tegemoet te komen aan onvoorziene gebeurtenissen in het privéleven

heeft de werknemer die beroep doet op een verlof om dwingende redenen zoals bepaald in hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45 van de Nationale Arbeidsraad en in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, recht op het behoud van het normale loon voor de eerste twee van de tien gewettigde afwezigheidsdagen verlof om dwingende redenen per kalenderjaar. Deze dagen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in de wet, in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

Voor het jaar 2022 zijn de twee van de tien gewettigde afwezigheidsdagen verlof om dwingende redenen per kalenderjaar waarvoor de werknemer recht heeft op het behoud van loon de eerste twee dagen die zich zouden voordoen vanaf 13 juni 2022.

§2. Deze twee dagen verlof om dwingende redenen met behoud van loon kunnen niet aaneensluitend worden opgenomen.

Bijgevolg, en zonder afbreuk te doen aan het recht op twee betaalde dagen om dwingende reden, als een werknemer zich verplicht ziet meerdere aaneensluitende dagen om dwingende reden afwezig te zijn, zal enkel de eerste van deze dagen vergoed worden.

§3. Voor deze twee dagen verlof om dwingende redenen met behoud van loon zal de werknemer de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

In voorkomend geval, blijven de modaliteiten van kracht die vastgesteld zijn op het niveau van de onderneming in uitvoering van bovenstaand artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing voor de twee dagen verlof om dwingende reden met behoud van loon, zoals bepaald in dit artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

§1. De bestaande akkoorden op ondernemingsniveau die gunstiger zijn dan de hogergenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 45 van de Nationale Arbeidsraad, of dan de onderhavige sectorale collectieve arbeidsovereenkomst blijven onverminderd behouden.

§2. Op het niveau van de onderneming kunnen partijen lokale overeenkomsten sluiten die gunstiger zijn dan de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 5: Slotbepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzegtermijn van zes maanden, te richten via * aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

* een ter post

Artikel 7

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.