



Opleidingsproject voor verpleegkunde

Opleiding tot verpleegkunde voor de werknemers uit de sectoren van het paritair comité
voor de gezondheidsinrichtingen en diensten PC 330.01

FAQ

Veel gestelde vragen voor WERKGEVERS

Opgelet: jaarlijks wordt dit document herwerkt! De laatste versie is van toepassing voor alle werknemers in
opleiding en vindt u op de website.

Laatste aanpassing : 31 januari 2019



1. DE VERVANGING VAN DE WERKNEMER IN OPLEIDING (afgekort WIO)

a) *Moet de WIO vervangen worden?*

Volgens de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het vormingsproject tot verpleegkundigen (verder afgekort 'CAO's), moet de werknemer in opleiding vervangen worden.

Deze vervanging kan gebeuren d.m.v. een nieuwe aanwerving of door verhoging van deeltijdse arbeidsduur. Een combinatie van beiden is eveneens mogelijk.

b) *Dient de overeenkomst tussen de werkgever en de vervangende werknemer beschouwd te worden als een vervangingscontract?*

Neen, de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de vervangende werknemer is geen vervangingscontract in de arbeidsrechtelijke zin van het woord, aangezien een vervangingsovereenkomst niet kan afgesloten worden voor een duur van 3 jaar.

c) *Indien er wordt gekozen voor een nieuwe aanwerving, met welk soort contract dient de vervangende werknemer aangeworven te worden?*

De vervangende werknemer moet aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst van **onbepaalde duur (GEEN vervangingscontract)**, die de volgende clausule bevat (zie ook de cao van het opleidingsproject voor verpleegkundigen):

“De indienstneming van de werknemer gebeurt in het kader van punt 6 van het meerjarenplan voor de gezondheidssector van 1 maart 2000. In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer (naam WIO) met als voldoende reden het einde van de studies, na een wettelijke opzeggingstermijn.”

Het IFG maakt geen gebruik van modelovereenkomsten, de instelling mag zijn eigen model gebruiken, waarin de clausule wordt opgenomen.

OPMERKING: Indien u onder het jaar de vervangende werknemer ontslaat of indien hij zelf ontslag neemt, moet u deze binnen de 3 maanden vervangen door een nieuwe vervanger! Ook in dit contract komt de clausule.

OPGEPAST: Wat moet u doen als de vervanger van de WIO ziek valt? (zie 1.j)

d) *Hoe verhoog ik de werktijd van het deeltijds personeel dat reeds tewerkgesteld is in de organisatie?*

→ Pas op: Deze clausule is verschillend van punt 1.c! Deze clausule bevat geen opzegtermijn.

De verhoging van de werktijd van het deeltijds personeel gebeurt d.m.v. een document (bijlage) dat wordt toegevoegd aan het arbeidscontract van de betrokken werknemer. **OPGELET:** de jobtime moet wel verhoogd worden met een minimum-jobtime van 25%.

Een kopie van het contract en de bijlage moeten worden verstuurd naar het IFG.

De bijlage van het arbeidscontract moet de volgende clausule bevatten (zie ook CAO):

“De verhoging van de jobtime van de werknemer gebeurt in het kader van punt 6 van het meerjarenplan voor de gezondheidssector van 1 maart 2000. In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer (naam WIO) met als voldoende reden het einde van de studies.”

OPGEPAST: Wat moet u doen als de vervanger van de WIO ziek valt? (zie 1.j)



e) Kan de vervanger aangenomen worden via een startbanenovereenkomst?

Neen, de vervangende werknemer kan niet beschouwd worden als een nieuwe, bijkomende aanwerving in het kader van de wet van 24/12/'99 en kan dus niet aangeworven worden d.m.v. een startbanenovereenkomst.

f) Moet de vervanger dezelfde functie uitoefenen?

De vervangende werknemer hoeft niet dezelfde functie uit te oefenen als de persoon die hij vervangt.

g) Moet de vervanger hetzelfde statuut (DAC, IBF, Sociale Maribel, bediende, arbeider,) hebben als de WIO?

Neen, de vervanger hoeft niet perse hetzelfde statuut te hebben als de WIO.

De aanwerving moet voor uw instituut een extra tewerkstelling zijn en voor deze vervanger mag er geen enkele andere vorm van subsidie door de werkgever ontvangen worden. Indien een dubbele financiering vastgesteld wordt, zullen de onterecht ontvangen subsidies door het IFG integraal teruggevorderd worden (bv. Sociale Maribel, DAC, IBF, startbaanovereenkomst,...). Het respect van de voorgeschreven procedures kunnen het voorwerp uitmaken van een controle via een Audit Comité gemandateerd door het IFG.

h) Welke jobtime moet vervangen worden?

De jobtime van de WIO moet volledig vervangen worden. Dit kan gebeuren door het aanwerven van een vervanger ofwel door een verhoging van de jobtime (telkens met een minimum van 25% van een voltijds equivalent) van personeelsleden die reeds in dienst zijn in de instelling. Een combinatie van beiden is mogelijk!

i) Binnen welke termijn moet er vervangen worden?

De vervanging moet gebeuren na de mededeling van de selectie en ten laatste op 30 november van het eerste schooljaar waaronder de WIO de opleiding volgt. De financiering van de vervanger zal slechts ten vroegste gestart worden op de eerste dag van de maand waarop de werknemer zijn opleiding start.

OPMERKING: Indien u binnen het jaar de vervangende werknemer ontslaat of indien hij zelf ontslag neemt, moet u deze binnen de 3 maanden vervangen door een nieuwe vervanger! Ook in dit contract komt één van de clausules (zie vraag A3 en / of A4).

j) Wat moet u doen als de vervanger van de WIO ziek valt of zwanger is?

- U brengt het IFG zo snel mogelijk op de hoogte van de situatie.
- De vervangende werknemer (bv. schorsing wegens langdurige ziekte) kan vervangen worden d.m.v. een vervangingsovereenkomst. Uitzendkrachten worden niet ten laste genomen door het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten (verder afgekort tot IFG). De nieuwe vervanging moet eveneens binnen de 3 maanden gebeuren. Het nieuwe contract moet u zo snel mogelijk doorsturen naar het IFG!
BELANGRIJK: In een vervangingscontract kan u GEEN clausule opnemen!
- Stuur een mail naar het IFG bij de terugkeer van de titularisvervanger (originele vervanger).

k) Wat indien de werkgever niet vervangt?

Dit betekent dat de CAO overtreden worden. Eventuele sancties kunnen volgen, o.m. overmaken van het dossier aan het betrokken Sociale Maribelfonds.

l) Wat indien de werkgever geen vervanger vindt?

Zoals reeds vermeld in punt 4 kan de te vervangen jobtime eventueel ook toegekend worden aan reeds tewerkgesteld deeltijds personeel, de jobtime moet dan wel verhoogd worden met een minimum van 25% van een voltijds equivalent. Een verhoging van de jobtime met enkele minuten wordt niet aanvaard.



m) Wie neemt de kost van de vervanger ten laste?

De werkgever betaalt de vervanger maandelijks het overeengekomen loon. De werkgever verhaalt deze kost evenwel op het IFG.

n) Welke loonkosten wordt ten laste genomen door het IFG?

Het IFG heeft de maximale vergoeding per voltijds equivalent verhoogt voor 2015 tot een maximum van € 33 500 op jaarbasis). Het IFG neemt m.a.w. de loonkost (vakantiegeld, eindejaarspremie, verzekeringen, patronale lasten, transportkosten...) van de vervanger ten laste. Het bedrag wordt berekend aan de hand van de jobtime.

o) Mag de vervanger meer verdienen dan het door het IFG aangegeven plafond?

Zoals reeds vermeld, staat het de werkgever en vervangende werknemer vrij om het barema en het loon overeen te komen doch de regels van de sectorale CAO's dienen te worden gerespecteerd. De werkgever zal evenwel door het IFG vergoed worden tot het vermelde loonplafond. De meerkost valt ten laste van de werkgever.

p) Hoe wordt de loonlast van de vervanger aan de werkgever betaald?

Om van het IFG een financiële tussenkomst te bekomen zoals voorzien door de CAO moet de vervanger aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, en dient u de clause toe te voegen die u terugvindt onder punt 1c of 1d hierboven.

Het IFG stort per voltijdse vervanger (of pro rata de jobtime van de vervanger(s)) trimestrieel een forfaitair voorschot.

Vanaf 1 januari 2015 ontvangt elke instelling hetzelfde maximale voorschot van € 6 700 per VTE.

Normaliter zal het IFG de werkgever een eerste schijf storten eind september, dit op voorwaarde dat het IFG over de attesten en documenten beschikt, het definitieve inschrijvingsbewijs van de WIO in de school, een kopie van de arbeidsovereenkomst van de vervangende werknemer en het rekeningnummer waarop de tussenkomst gestort dient te worden. Het eerste voorschot zal het 4de trimester en de kost van september bevatten, afhankelijk van de indiensttreding van de vervanger.

De volgende voorschotten zullen trimestrieel gestort worden. De werkgever krijgt van de elk schooltrimester een 'Getuigschrift van nauwgezetheid' dat hij op zijn beurt, op regelmatige basis en ten laatste voor het einde van de maand volgend op het betrokken trimester, aan het IFG bezorgt.

Wanneer er zich wijzigingen voordoen in de situatie van de WIO die gevolgen hebben voor de uitbetaling van de voorschotten voor de vervangers worden de werkgevers dringend verzocht deze aan het IFG over te maken.

Jaarlijks wordt een afrekening opgesteld die rekening houdt met de reële loonkost van de vervanger. Om deze afrekening te kunnen opstellen, zal er door het IFG een in te vullen prestatiestaat naar u worden opgestuurd.

q) Kan een vervanger in dienst blijven na de terugkeer van de WIO?

Aangezien de vervangende werknemer geen vervangingscontract stricto sensu heeft, kan hij in dienst blijven na de terugkeer van de WIO. Vanzelfsprekend zal de loonkost van de ex vervanger dan volledig ten laste vallen van de werkgever en zal het IFG in dit geval niet meer tussenkomen.

! Vergeet voor deze vervanger niet om de addendum op te maken zodat de clause vervalt.

r) Welke RSZ-codering?

Voor de vervangende werknemer moet geen specifieke codering aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid doorgegeven worden. De vervanger wordt gewoon beschouwd als de andere werknemers.



s) Wat bij beëindiging van de opleiding door de WIO (vroegtijdig of na het behalen van het diploma)?

De WIO dient onmiddellijk terug het werk te hervatten. De werknemer mag dus niet wachten tot 31 januari of 30 juni om terug aan het werk te gaan!

Wanneer de WIO de studies beëindigt, kan de vervanger opgezegd worden of kan er een verbrekingsvergoeding uitbetaald worden (de algemeen geldende regels moeten gevolgd worden).

Het IFG komt tussen in de loonkost voor de wettelijke opzegtermijn rekening houdend met de wet van 26 december 2013 omtrent de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Elke verlenging van de opzegperiode (bv. door ziekte) valt ten laste van de werkgever.

Indien de WIO beslist om af te haken, kan hij of zij later geen beroep meer doen op één van de projecten van het IFG.

t) Wanneer neemt de vervanger zijn vakantiedagen?

De opname van het wettelijk verlof door de vervangende werknemer gebeurt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer, volgens de regels geldend in de instelling.



2. DE WERKNEMER IN OPLEIDING (WIO)

a) Blijft de WIO verbonden met zijn werkgever door zijn arbeidsovereenkomst?

De arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd verder bestaan. De uitvoering ervan wordt niet als geschorst beschouwd.

b) Welke wijziging ondergaat de overeenkomst tijdens de vorming?

Zoals overeengekomen in de CAO wijzigt enkel de aard van de overeenkomst. De uitvoering wordt dan ook niet als geschorst beschouwd.

De tegenprestatie van de werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst bestaat er in tijdens het schooljaar de opleiding te volgen.

c) Wijzigt het statuut van de werknemer?

Het volgen van de opleiding wijzigt het contractueel statuut van de arbeider of bediende niet.

d) Worden de opleidingsdagen (of andere schoolactiviteiten) beschouwd als gewerkte dagen?

De dagen waarop les, examens of stage gevolgd wordt, alsook de dagen waarop door de school georganiseerde activiteiten gevolgd worden, worden beschouwd als arbeidsdagen.

e) Zijn de dagen tijdens schoolvakanties beschouwd als gewerkte dagen?

De schoolvakantiedagen die plaatsvinden in de loop van het schooljaar, dat ingaat vanaf het begin van het schooljaar tot ten laatste de effectieve dag (les, stage of examen) van het schooljaar (of het semester indien de WIO met de opleiding beëindigd in januari), worden beschouwd als gewerkte dagen. Er kunnen dus geen verlofdagen toegekend worden tijdens deze periode!

f) Getuigschrift van nauwgezetheid

De WIO heeft het recht om afwezig te zijn uit de instelling vanaf de eerste dag van de opleiding tot en met de laatste dag van het schooljaar (ten laatste tot 30 juni van het lopende schooljaar).

De controle van de nauwgezetheid op school heeft enkel betrekking op de dagen dat er werkelijk les wordt gegeven.

g) Hoe dienen de RSZ documenten ingevuld te worden?

Aangezien voor de dagen waarop les of stage gevolgd wordt, alsook de dagen waarop door de school georganiseerde activiteiten en de schoolvakanties in de loop van het schooljaar, loon betaald wordt, beschouwt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid deze als arbeidsdagen.

h) Telt de WIO mee in de RIZIV-normen?

Voor het RIZIV blijft de WIO tellen voor de berekening van de personeelsnormen in het kader van de zorgforfaits. De plaatsvervanger moet evenwel apart opgegeven worden in het vak bestemd voor Maribel personeel.

i) Welke sociale zekerheidsrechten geniet de WIO?

De WIO blijft verder onderworpen aan de toepassing van de sociale zekerheidswetgeving voor werknemers, zoals de andere werknemers in de instelling.



j) Wat met de verzekering voor de WIO?

Bij de start van de opleiding dient de werkgever zijn verzekeraar op de hoogte te stellen van de wijziging in de aard van de prestaties van de WIO. Ook de school waarin les wordt gevolgd moet voor elke WIO doorgegeven worden. Opmerking: de contract van de WIO wordt tijdens de opleiding niet onderbroken!

k) Wat met een deeltijds tewerkgestelde WIO?

Hoewel een deeltijds tewerkgestelde werknemer een voltijdse opleiding volgt, wordt zijn loon tijdens de opleiding verder toegekend in functie van de arbeidstijd vermeld in de arbeidsovereenkomst.

OPMERKING: het IFG houdt rekening met de arbeidstijd van de overeenkomst die bestond op het moment van de aanvraag! Wanneer een WIO deeltijds loopbaanonderbreking geniet, wordt hij slechts vergoed voor het gepresteerd gedeelte. Indien de WIO de loopbaanonderbreking wilt stopzetten, moet de werkgever hiermee akkoord gaan en moeten de klassieke regels hieromtrent gevolgd worden.

l) Welk loon ontvangt de WIO tijdens zijn opleiding?

De WIO ontvangt zijn baremieke wedde alsook de andere vergoedingen waarop hij, ingevolge zijn arbeidsovereenkomst en de geldende sectoriële collectieve arbeidsovereenkomsten, recht op heeft.

m) Heeft de werknemer recht op maaltijdcheques tijdens de opleiding?

Vanaf september 2018 heeft de WIO recht op maaltijdcheques tijdens zijn opleidingsperiode (Geen terugwerkende kracht voor de periode vóór september 2018).

Opgelet: dit geldt enkel voor werknemers die reeds recht hadden op maaltijdcheques voor de start van het project.

n) Zijn tijdens de opleiding de toeslagen voor onregelmatige prestaties verschuldigd?

Tijdens de vormingsperiode heeft de WIO geen recht op een toeslag voor onregelmatige prestaties vermits hij ze ook niet presteert.

o) Heeft de WIO recht op de tussenkomst van de werkgever in zijn vervoerskosten?

De WIO heeft recht op tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten (conform de geldende CAO's) in functie van de afstand woonplaats – onderwijsinstelling, en dit gedurende het gehele schooljaar. De werkgever maakt geen onderscheid tussen theorie- en stagedagen in de uitbetaling van de vervoersonkosten.

p) Lopen de baremieke- en dienstanciënniteit verder tijdens de vorming?

Tijdens de opleiding: aangezien de vorming beschouwd wordt als gewerkte dagen, lopen zowel de baremieke als de dienstanciënniteit verder gedurende de opleidingsperiode.

Op het einde van de opleiding: de anciënniteit moet vastgelegd worden volgens de voorschriften van de CAO van 27/10/2003 afgesloten door het Paritaire Comité voor de Gezondheidsdiensten (BS 07/07/2004).

q) Wat gebeurt er met het saldo wettelijk verlof dat de WIO niet opnam voor de start van het schooljaar?

De WIO die, een saldo heeft aan vakantiedagen moet deze opnemen voor 31 december indien hij zijn studies staakt, ofwel moet hij deze op 31 december vergoed krijgen door de werkgever (enkel vakantiegeld).

r) Toekenning vakantiedagen tijdens de opleiding

Daar de opleiding beschouwd wordt als effectieve prestaties, heeft de WIO recht om de vakantiedagen verworven tijdens het vorige vakantiejaar op te nemen.



De opname van het wettelijk verlof door de vervangende werknemer gebeurt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer, volgens de regels geldend in de instelling.

Het verlof moet ingepland worden tussen de laatste schooldag van het huidige schooljaar en de eerste schooldag van het nieuwe schooljaar. Deze dagen kunnen NIET ingepland worden tijdens de andere schoolvakanties (bv. Kerstverlof)!

Het opleidingsproject voor verpleegkundigen van laatstejaars stopt eind juni of eind januari, zij kunnen bijgevolg hun wettelijk verlof inplannen over de rest van het jaar, net als de andere werknemers.

s) Wat wanneer de WIO tijdens de zomermaanden geen verlof neemt ?

Met uitzondering van de overeengekomen dagen jaarlijks verlof moet de WIO gedurende de zomermaanden in de instelling arbeidsprestaties leveren.

Doch er moet rekening gehouden worden met verplichtingen die voortvloeien uit de opleiding.

t) Wat met een eventuele tweede zittijd ?

Examens afleggen in een eventuele 2de zittijd dient te gebeuren in het afgesproken jaarlijks verlof van de WIO. Hiervoor worden geen extra-verlofdagen toegekend.

u) Wat wordt verstaan onder het regelmatig bijwonen van de lessen?

De WIO mag in de cursussen en stages niet ongewettigd afwezig zijn voor meer dan één tiende van de duur ervan. Zo niet is de werkgever gerechtigd de WIO het loon gedurende het volgende trimester te ontzeggen.

v) Wat gebeurt er als de WIO tijdens het schooljaar ziek (of ongeval) valt?

Ingeval van ziekte en ongeval gelden dezelfde regels als voor de overige werknemers (attest van ziekte, verwittiging van de werkgever, gewaarborgd loon, ...). Tevens zal de WIO ook de school waarin hij ingeschreven is en het IFG verwittigen.

Ingeval van ziekte van de WIO, financiert het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten zijn vervanging alleen voor de periode waarvoor de werkgever verplicht is het gewaarborgd loon uit te betalen. Na deze periode valt de loonkost van de vervanger ten laste van de werkgever.

Nota: Bij arbeidsongevallen krijgen arbeiders en bedienden gedurende de eerste 30 dagen hun gewaarborgd loon. Arbeiders krijgen van de 8ste tot de 30ste kalenderdag ongeschiktheid een gewaarborgd loon van 85,88 % van het van het normale brutoloon (waarop enkel bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden). Vanaf de 31ste dag ontvang de werknemer rechtstreeks van de arbeidsongevallenverzekeraar.

w) Zwangere werknemers

Op zwangere werknemers in opleiding is dezelfde reglementering van toepassing als op zwangere werknemers in de instelling (verwittiging werkgever, arbeidsgeneesheer,...).

Met betrekking tot eventuele preventieve verwijdering bij stage wordt het beleid van de school gevolgd. Hierbij dient de werknemer de werkgever op de hoogte te brengen van de beslissing van de school of de stageplaats.

x) Mag een werknemer zijn ouderschapsverlof opnemen tijdens de zomermaanden?

Een werknemer mag dit verlof niet opnemen tijdens de opleidingsmaanden.

Daarentegen, is het is zeker toegelaten om dit verlof in te plannen tijdens de zomermaanden.

OPGELET: Het ouderschapsverlof wordt dan opgenomen bovenop het wettelijk verlof.



y) Wat met vaderschapsverlof?

Vaderschapsverlof is voorbehouden voor werknemers en kan dus in enge zin niet aangevraagd worden als student. Ook in het dubbel statuut van een werknemer in opleiding geldt deze regel.

De dagen vaderschapsverlof kunnen eventueel wel opgespaard worden tot het zomerverlof tijdens de maanden juli en augustus (indien dit binnen de 4 maanden is na de bevalling).

z) Wat met arbeidsongevallen tijdens schoolactiviteiten?

De bescherming bij arbeidsongevallen strekt zich uit tot de extra muros opleidingen en tot de weg van en naar deze opleiding. Wanneer het een opleiding betreft die buiten de gewone werkuren valt, is het raadzaam uw verzekeraar hierop attent te maken.

Voor de schade die buiten of boven de bescherming van de arbeidsongevallenwetten ligt, hebben slachtoffers rechten tegenover een aansprakelijke derde (in voorkomend geval: de onderwijsinstelling). De bedoelde schade is bijvoorbeeld materiële en morele schade, of de berekening van het gedeelte van de vergoedingen die boven de loongrens liggen (+ 24.790 EUR).

aa) Mag de WIO tijdens de opleiding nog in de instelling tewerkgesteld worden?

Tijdens het lopend schooljaar mag de WIO NIET meer in de instelling tewerkgesteld worden.

bb) Verplichte stage bij de werkgever?

De WIO is niet verplicht om de stages, vereist voor het behalen van het diploma, uit te voeren in de instelling waar hij tewerkgesteld is.

cc) Welke verplichtingen rusten op de werkgever na de duur van de opleiding?

Wanneer de WIO de opleiding staakt, heeft hij het recht om terug tewerkgesteld te worden in de instelling en in de functie die hij uitoefende voor de aanvang van de opleiding.

Wanneer de WIO de opleiding beëindigd heeft, heeft hij het recht op dezelfde functie als degene waar hij in tewerkgesteld was vóór hij op vorming ging.

dd) Wat inzake ontslag?

De CAO voorziet geen speciaal beschermingsstatuut ter zake.

ee) Kosten met betrekking tot de gevolgde opleiding

Al de kosten met betrekking tot de opleiding (inschrijvingsgeld, cursussen,...) zijn ten laste van de WIO.

ff) Kan de WIO een studiejaar / module overdoen?

Dubbelen is niet mogelijk onder het opleidingsproject voor verpleegkundigen.

De WIO verliest het recht op betaalde afwezigheid als hij na de tweede zitting niet geslaagd is voor het studiejaar waarvoor hij ingeschreven is. In enkele uitzonderlijke gevallen kan het Begeleidingscomité zich uitspreken over een eventueel recht op herkansen (bv. na langdurige afwezigheid door ziekte).

De WIO moet het werk onmiddellijk hervatten. Het IFG moet op de hoogte gebracht worden van het niet slagen van de WIO. De werkgever moet het IFG laten weten of de vervanger in dienst blijft of niet. Indien de vervanger ontslagen wordt, moet het IFG een dubbel van de opzegbrief ontvangen (liefst via mail).

OPGELET: een verlenging van een module is eveneens NIET MOGELIJK (bv. Een module volgen op een volledig jaar i.p.v. op een half jaar).



In enkele uitzonderlijke gevallen kan de Raad van Beheer zich uitspreken over een eventueel recht op herkansen (bv. na langdurige afwezigheid door ziekte).

Uitzonderingen: langdurige ziektes, zwangerschappen, ...

Indien de WIO niet geslaagd is door bv. een lange ziekteperiode moet hij nagaan met de school of het mogelijk is dat schooljaar gedeeltelijk kan overgedaan worden. Indien dit mogelijk is, moet de WIO schriftelijk (per brief of email) de toestemming hiervoor aan het IFG vragen. De aanvraag wordt onderzocht en er wordt al dan niet toestemming gegeven om verder te studeren.

Wat moet de werknemer doen?

- Met de school nakijken wat de mogelijkheden zijn; (bij bv. zwangerschappen: lessen verder volgen en stages later inplannen bijvoorbeeld);
- Melden van de zwangerschap, ziekte, ... en de afspraken met de school aan de werkgever en aan het IFG (opleidingsproject voor verpleegkundigen);
- Indien er nog een periode is tussen het eind van de ziekte, zwangerschap,... en het moment dat er opnieuw kan gestart worden met de lessen, moet het werk hervat worden en dit tot wanneer de lessen herstarten;
- Indien de WIO het volgende instapmoment wenst te herstarten met de opleiding stuur hij VOOR de herstart een motiverend schrijven naar het IFG (DUS: instappen bijvoorbeeld 2 jaar later is NIET mogelijk);
- Het IFG gaat hiermee naar de Raad van Beheer en stuurt hierna een bevestigend schrijven (de werkgever krijgt hiervan een dubbel).

Wat moet de werkgever doen?

- Het IFG op de hoogte stellen van de reden van stopzetting en / of niet slagen van de WIO;
- De werkgever moet het IFG laten weten of hij de vervanger in dienst houdt. Als hij de vervanger niet in dienst houdt, moet hij het IFG een kopie versturen van de opzegbrief of van de C4;
- Indien de WIO het akkoord kreeg van het IFG om zijn opleiding gedurende een bepaalde periode te onderbreken, dient de werkgever te laten weten of hij de vervanger in dienst houdt tijdens en na de periode dat de WIO de lessen niet kan volgen.

gg) Wat met een WIO met mandaten in de overlegorganen?

Een WIO die een mandaat van werknemersafgevaardigde heeft in de ondernemingsraad of Comité PBW of syndicale delegatie blijft tijdens de opleiding de bescherming genieten, maar zetelt niet als effectieve in de voormelde organen. Deze taak zal worden waargenomen door zijn plaatsvervanger.

hh) Mag een WIO een andere activiteit uitoefenen?

De WIO mag geen nieuwe winstgevende activiteit uitoefenen als zelfstandige, als werknemer of in het kader van een statuut van uitzendarbeid. Onder 'nieuw' wordt verstaan, de activiteit die voor het eerst uitgeoefend wordt na de aanvaarding van selectie van de WIO.

ii) Heeft de werkgever het recht de terugbetaling van het loon te eisen bij staking of niet-slagen van de studies of bij tewerkstelling na einde van de opleiding bij een ander werkgever?

De werkgever heeft dit recht niet. Zou dit toch het geval zijn, dan behoudt het IFG zich het recht de kosten van de vervanging terug te vorderen van de werkgever.

jj) Heeft de werkgever het recht een overeenkomst te laten ondertekenen door de werknemer waarbij de werknemer zich verbindt enkele jaren na de opleiding voor verpleegkunde tewerkgesteld te blijven bij hun huidige werknemer?

Neen, mocht het Fonds in het bezit worden gesteld van dergelijke overeenkomsten zal de terugbetaling geëist worden van de uitbetaalde bedragen ter financiering van de loonkosten van de vervangende werknemers.



kk) Welk document moet de WIO op het einde van het schooljaar aan de werkgever voorleggen?

Binnen de 15 dagen na het einde van het schooljaar moet de WIO aan zijn werkgever een Beoordelingsattest of diploma voor leggen.

Indien de WIO een tweede zittijd moet afleggen overhandigt hij aan zijn werkgever binnen de 15 dagen een attest waaruit blijkt dat hij een tweede zittijd moet afleggen.

Binnen de 15 dagen na het einde van de tweede zittijd, overhandigt de WIO een attest van welslagen of van mislukking van het schooljaar.

Zodra de werkgever dit beoordelingsattest ontvangen heeft, stuurt hij een kopie ervan naar het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten.

Samen met deze document het “getuigschrift van nauwgezetheid” volledig ingevuld door de school.

ll) Kan de WIO genieten van de arbeidsduurvermindering voor eindloopbaan ?

De betrokken WIO die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, kan volgens de CAO van 21 mei 2001 vanaf 1 augustus 2001 genieten van arbeidsduurvermindering. De betrokken WIO moet hiervoor met zijn werkgever contact nemen.