

## **Cao Ziekenhuizen 2014-2016**

### **Collectieve Arbeidsovereenkomst Ziekenhuizen 2014-2016**

#### **Partijen**

De ondergetekenden,

I. De organisatie van werkgevers  
NVZ vereniging van ziekenhuizen  
en

II. de volgende organisaties van werknemers:

1. FNV, vertegenwoordiger van NVK-FAZ, NVML, NVMBR;
2. CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief;
3. FBZ Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van LAD, NIP, NVZA, VGVZ, NVM, NVO, NVKC, NVKF, KNGF, NVPMT, KNOV, NVLF, EN, NVD, VMDG, NVvO, OVN, NHV, NVKFM, NVLKNF, NVLA, VHP Zorg, VMWO, NVBT, NVvMT, NVDT, NVDAT, VvOCM, NAPA, BMTZ, NVDA;
4. NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging, vertegenwoordiger van EADV, BRV, NVAM, LVO, Donor, NVHV, VF&O en VGN.

hierna te noemen cao-partijen, zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (Cao Ziekenhuizen 2014-2016) aangegaan.

## **Preambule**

### **Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 34 maanden; van 1 maart 2014 tot en met 31 december 2016.

### **Loonsverhoging**

De salarisschalen en de salarissen worden:

- per 1 januari 2015 structureel verhoogd met 1,5%
- in juli 2015 vindt een eenmalige uitkering plaats van 0,5% met een bodem van € 400,-
- per 1 januari 2016 structureel verhoogd met 1,5%
- in juli 2016 vindt een eenmalige uitkering plaats van 0,5% met een bodem van € 125,-

### **Eenmalige uitkering**

De eenmalige uitkering op 1 juli 2015 met een bodem van € 400,- geldt ter compensatie voor het niet doorvoeren van een loonsverhoging in 2014. Deze uitkering geldt voor iedere werknemer in dienst op

1 juli 2015 en werkzaam vanaf 1 maart 2014 op basis van een voltijd dienstverband. Voor een deeltijd dienstverband geldt dit naar rato van het dienstverband.

In juli 2016 volgt een eenmalige uitkering van 0,5%. Deze eenmalige uitkering kent een bodembedrag van € 125,- euro bruto. Deze uitkering geldt voor iedere werknemer in dienst op 1 juli 2016. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband geldt deze afspraak naar rato van het dienstverband.

De eenmalige uitkeringen worden berekend over twaalf maal het in juni van dat jaar geldende salaris. Voor de werknemer die in de maand juni van de betreffende jaren onbetaald verlof heeft genoten, geldt voor het vaststellen van het maandsalaris een referteperiode van zes maanden.

### **Inleiding**

Een belangrijk doel van sociale partners is het realiseren van een goed functionerende arbeidsmarkt die adequaat aansluit bij de veranderingen in de zorg. Dat is nodig om de continuïteit en kwaliteit van patiëntenzorg in de ziekenhuizen te waarborgen.

Behoud van (relatief) schaars, specifiek en goed opgeleid zorgpersoneel staat hierbij centraal. Met als uitgangspunt dat deze zorgwerknemers bij vrijwillige of onvrijwillige mobiliteit, binnen de branche actief blijven. Sociale partners willen dat bereiken door te investeren in opleiding en ontwikkeling en in een mobiliteitsaanpak waarbij het principe van werk-naar-werk leidend is.

Voor de aanpak van werk-naar-werktrajecten wordt gebruik gemaakt van de bestaande goed functionerende infrastructuur en overleg op lokaal en regionaal niveau. Primair ligt de focus op het bevorderen van mobiliteit binnen de intrasectorale regionale setting. Daar waar mogelijk kan ook op intersectoraal niveau verbinding gezocht worden, mogelijk in de vorm van pilots zoals genoemd in het recente SER-advies over de arbeidsmarktinfrastructuur. Hiertoe zullen concrete initiatieven worden genomen waarbij de verantwoordelijkheid ligt bij sociale partners. In voorkomende situaties zal het initiatief voor het starten van een pilot worden genomen. Ter ondersteuning worden middelen beschikbaar gesteld vanuit de StAZ.

Het overleg dat sociale partners periodiek hebben in het Regulier Overleg Ziekenhuizen (ROZ) en de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) zal daarbij een stimulerende en aanjagende rol vervullen. Dat doen sociale partners door initiatieven en ontwikkelingen te

monitoren en daar waar nodig en gewenst te voorzien in instrumentarium, uitwisseling en implementatieondersteuning van 'good practices' en uitwisseling van relevante kengetallen en sturingsinformatie.

Naast een actief arbeidsmarktbeleid is het van belang te blijven investeren in de kwaliteit en professionaliteit van werknemers. Scholing en ontwikkeling is voor werknemers belangrijk om wend- en weerbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Investeren in employability vergroot het perspectief op werkzekerheid, nu en in de toekomst.

Zekerheid over werk en inkomen wordt ook verkregen door het gebruik van flexibele tijdelijke contracten en nulurencontracten in de ziekenhuizen met behulp van de concrete afspraken in dit akkoord, te verminderen. Met het uitgangspunt '*vast werk leidt tot vaste banen*' hebben cao-partijen hierover afspraken gemaakt.

De regionale vakbondsvertegenwoordigers en de bestuurder overleggen jaarlijks over de feitelijke en te verwachten werkgelegenheidsvraagstukken binnen de organisatie en de arbeidsmarktontwikkelingen binnen de regio.

### **Onregelmatigheidstoeslag (per 1 januari 2015)**

Partijen spreken af om het recht op financiële compensatie van de werknemer die werkt op inconveniënte uren te verbreden. De werknemer krijgt hiermee vanaf 1 januari 2015 recht op betaling van een onregelmatigheidstoeslag (ort) gedurende de periode van vakantie.

Vanwege de noodzakelijke aanpassingen van de salarissystemen wordt deze ort voor het jaar 2015 als volgt bepaald: iedere werknemer die recht heeft op een compensatie voor onregelmatig werken tijdens vakantie, ontvangt bij het salaris van januari 2016 een eenmalige uitkering. Deze uitkering wordt gebaseerd op het gemiddelde ort-percentages gemeten over de laatste zes maanden van 2015. De toeslag wordt betaald over de in 2015 opgenomen vakantie-uren met een maximum van 144 uur op basis van een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijd afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato beginsel toegepast.

Met ingang van 1 januari 2016 wordt over opgenomen vakantie-uren het uurloon verhoogd met het gemiddelde ort-percentages over de afgelopen zes maanden. De verhoging geldt over maximaal 144 uur op basis van een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijd afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato beginsel toegepast.

### **Balans flexibiliteit en werkzekerheid**

Partijen bevorderen dat in de organisatie flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans zijn. Tevens vinden partijen het van belang dat werknemers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige patiëntenzorg hebben partijen afgesproken dat investeren in werknemers door middel van scholing een belangrijke randvoorwaarde is voor brede- en hoogwaardige inzetbaarheid van werknemers en daarmee de beste garantie biedt voor een bestendige arbeidsrelatie en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Werkgever en werknemer dragen hiervoor beide verantwoordelijkheid.

Partijen hebben afspraken gemaakt over de wijze waarop flexibel werken beter mogelijk kan worden gemaakt door gebruik te maken van een flexpool. Daarnaast zijn er scholingsafspraken gemaakt.

Het uitgangspunt van partijen is dat vast werk leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar. Partijen spreken af dat externe flexibiliteit zoveel mogelijk wordt omgezet in interne flexibiliteit. Het gevolg hiervan is dat de afhankelijkheid van externe flexibiliteit (uitzendbureau, zzp-ers) aantoonbaar wordt tegengegaan, maar ook de inzet van nulurencontracten wordt verminderd.

Hiervoor is het nodig dat onder andere door middel van scholing de inzetbaarheid van werknemers in de flexpool wordt vergroot en daarmee ook de wendbaarheid van de organisatie.

### **Nulurencontracten**

Partijen spreken af dat het gebruik van nulurencontracten tot het uiterste wordt beperkt door deze contracten alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties.

Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van:

- opvang van onvoorziene en ongeplande ziekenhuisactiviteiten of
- opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel

die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.

Werknemers met een nulurencontract die structureel werkzaam zijn, krijgen het recht op een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar.

Vanaf 31 december 2014 is voor werknemers met een nulurencontract die een jaar binnen de instelling werkzaam zijn afgesproken dat zij de werkgever kunnen verzoeken om het nulurencontract om te zetten in een contract als (flexpool)werknemer. De werkgever zal dit verzoek honoreren tenzij een zwaarwegend bedrijfseconomisch belang zich daartegen verzet. De arbeidsovereenkomst van deze (flexpool)werknemer heeft de omvang van het gemiddeld gewerkte aantal uren van het kalenderjaar waarin de werknemer werkzaam is geweest. De Cao Ziekenhuizen is van toepassing op dit contract. De werknemer is als (flexpool)werknemer verplicht om aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.

De intentie van deze afspraak is dat nulurencontracten de vastgestelde structurele formatie niet mogen verdringen. Met deze wijzigingen komt artikel 3.2.9 te vervallen.

Ten minste eenmaal per jaar overlegt de werkgever met de ondernemingsraad over de inzet van nulurencontracten.

### **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Partijen komen, in de geest van de Wet werk en zekerheid, overeen om doorstroming te realiseren van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een vaste baan. Onder een vaste baan wordt verstaan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar.

Hiertoe is afgesproken dat een contract voor bepaalde tijd in principe wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij normaal/goed functioneren krijgt de werknemer die tot dan toe werkzaam was op basis van een contract voor bepaalde tijd, aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar aangeboden. Voorwaarde daarbij is dat de betreffende functie op dat moment wordt gerekend tot de vaste formatie. Alvorens een contract voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt, wordt tijdig nagegaan of het hier om vast werk gaat.

Met deze afspraken willen partijen gedurende deze cao-periode bewerkstelligen dat de verhouding tussen flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans wordt gebracht. Dit is

gericht op een afname van het aantal 'onzekere contracten' (waaronder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en nulurencontracten) zonder toename van inhuur of andere vormen van externe flexibiliteit.

### **Flexpool**

Partijen willen de interne flexibiliteit vormgeven door het realiseren van het gebruik van een interne flexpool met breed en hoogwaardig opgeleide werknemers. Uitgangspunt is dat deze flexpoolwerknemers een vaste arbeidsovereenkomst met een aantal overeengekomen werkuren per jaar hebben waarop de Cao Ziekenhuizen van toepassing is.

De omvang van de flexpool in relatie tot de gewenste bezetting dient, naast afwezigheid door verlof, rekening te houden met het gemiddeld percentage ziekteverzuim, planbare afwezigheid vanwege scholing en de mogelijkheid van het opnemen van PLB-uren door werknemers. Daarbij wordt op het niveau van de instelling vastgesteld of er ten behoeve van werknemers van de flexpool aanvullende scholing vereist is om de inzetbaarheid binnen de instelling te vergroten.

### **Formatieplaatsentool**

Partijen stellen vast dat de zorgvraag aan veranderingen onderhevig is. Ter ondersteuning voor de instellingen (RvB, HR, leidinggevenden en ondernemingsraden) wordt een formatieplaatsentool ontwikkeld die het capaciteitsmanagement van de organisatie ondersteunt. Deze tool voorziet in het in kaart brengen van kwantitatief en kwalitatief benodigde personele formatie waarbij de (toekomstige) personeelsvraag en -aanbod inzichtelijk wordt gemaakt.

Deze formatieplaatsentool is op 1 augustus 2015 beschikbaar voor de branche.

Met behulp van de binnen de instelling beschikbare (operationele) planningtools waarbij de uitkomsten van de formatieplaatsentool als aanvullende informatie kunnen worden gebruikt, kan het aantal fte van zowel benodigde werknemers met een arbeidsovereenkomst met onbepaalde tijd als van de behoefte aan flexpoolwerknemers (werknemers met een vast contract met een flexibele inzet) in kaart worden gebracht. Op deze manier kan de formatiebehoefte zoveel mogelijk door werknemers met een arbeidsovereenkomst met onbepaalde tijd worden ingevuld. Hierdoor zijn nulurencontracten alleen nog noodzakelijk als er geen vaste werknemers beschikbaar zijn (gehele capaciteit is al ingezet) en er derhalve sprake is van onvoorziene en onplanbare situaties.

### **Duurzame werkgelegenheid**

Partijen wensen de (directe) brede inzetbaarheid van werknemers, de mobiliteit en arbeidsmarktfitheid te versterken. Door een goed opleidingsniveau wordt de interne flexibiliteit bevorderd en voor de werknemers de kansen op de (externe) arbeidsmarkt vergroot.

### Recht op scholing

In het jaargesprek wordt expliciet aandacht besteed aan de scholingsbehoefte van de werknemer. Werkgever en werknemer dragen er zorg voor dat elke werknemer een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan (bijvoorbeeld een POP) opstelt waarin is opgenomen waaruit zijn toekomstige scholingsbehoefte bestaat. Dit kan zowel functiegerichte scholing als employability gerichte scholing zijn.

Door het opstellen van het plan wordt iedere werknemer medeverantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. Van de werkgever wordt instemming verwacht voor het uitvoeren van het

scholingsplan tenzij er gemotiveerd kan worden aangegeven waarom de voorgestelde scholing niet kan worden aangeboden. De werknemer kan tegen een eventuele afwijzing bezwaar maken bij de werknemersklachtencommissie zoals bedoeld in artikel 3.2.3. van de cao.

De 'Kwaliteitsimpuls Personeel Ziekenhuiszorg 2014-2017' (KIPZ) geeft instellingen een tijdelijke extra financiële impuls ten behoeve van deskundigheidsbevordering van werknemers. Een voorwaarde voor het krijgen van de bijdrage is dat instellingen een strategisch opleidingsplan hebben. Dit strategische opleidingsplan helpt instellingen te bepalen hoe zij hun opleidingsgelden inzetten.

Partijen onderstrepen het belang van regionale afstemming over de totale capaciteitsontwikkeling in de regio en de daaraan gekoppelde opleidingsactiviteiten. Afspraken over een leven lang leren en continue professionele ontwikkeling kunnen daarom zowel op instellingsniveau als binnen de bestaande regionale structuren op de arbeidsmarkt een plaats krijgen.

Deze benadering sluit aan bij de regionale ramingen naar aanleiding van de opleidingsbehoeften zoals opgesteld door de (regionale) samenwerkingsverbanden binnen de branche ziekenhuizen in het kader van het Fonds Ziekenhuis Opleidingen (FZO). Deze gegevens worden met ondersteuning van het Capaciteitsorgaan (CO) geaggregeerd en vertaald naar landelijk beleid.

Partijen komen overeen de jaarlijks op te stellen monitor rond de verantwoording van de KIPZ-regeling alsmede de (periodieke) ramingen voor het FZO en Capaciteitsorgaan ter bespreking te agenderen in het regulier overleg van sociale partners. Het gaat hierbij om het zichtbaar maken van de kwaliteit en volledigheid van de strategisch opleidingsplannen, de uitvoering en de resultaten daarvan, alsmede de realisatie van de doelen die sociale partners zich hebben gesteld in de inleiding van dit cao-akkoord. Partijen zijn van mening dat de instelling, ook na de ommekomst van de KIPZ-regeling, dient te beschikken over een strategisch opleidingsplan.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen van de individuele instellingen, om een duurzaam en strategisch personeels- en opleidingsbeleid gericht op doelgericht en planmatig investeren in de permanente opleiding (leven lang leren) en ontwikkeling van *alle* werknemers; zowel vaste als tijdelijke krachten, maar ook jong en oud en werkzaam in alle functies binnen de instelling.

Rekening houdend met de specifieke situatie van de instelling stelt de werkgever jaarlijks een percentage van 3% van de loonsom beschikbaar voor scholingsactiviteiten die door de werkgever worden vergoed/bekostigd.

#### Scholing die bijdraagt aan "van-werk-naar-werktrajecten"

Cao-partijen willen bevorderen dat zoveel mogelijk wordt ingezet op het versterken van de interne mobiliteit (doorstroom en flexibele inzetbaarheid binnen de instelling) respectievelijk daar waar nodig, de externe mobiliteit via werk-naar-werktrajecten.

Voor dit laatste benadrukken partijen de noodzaak om op instellingsniveau te anticiperen op mogelijk baanverlies teneinde werk en inkomen zeker te stellen. Door in een vroeg stadium aandacht te besteden aan mogelijke her-of bij scholingsbehoeften kan gedwongen ontslag zoveel mogelijk worden voorkomen en een traject om van werk-naar-werk begeleid te worden, zo snel mogelijk worden gestart en ondersteund.

Het resultaat van werk-naar-werktrajecten kan worden vergroot door afstemming en samenwerking op regionaal en sectoraal niveau. Daartoe zullen partijen initiatieven op het terrein van intra- en intersectorale mobiliteit in de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) ondersteunen. Ook zal de StAZ bijdragen aan het uitwisselen van ervaringen, praktijkvoorbeelden en het opbouwen van kennis over regionale afstemming.

#### Aanvullende afspraken voor kwetsbare werknemers

Voor werknemers met een employability achterstand en een kwetsbare arbeidsmarktpositie die met ontslag bedreigd worden geldt, tenzij in het kader van een binnen de instelling overeengekomen sociaal plan anders geregeld, de volgende aanvullende afspraak:

Werknemers waarvan op het moment van boventallig verklaren vaststaat dat sprake is van een aantoonbare employability-achterstand waardoor ze onbemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt, blijven in dienst en worden eerst bijgeschoold en bemiddeld. Pas daarna kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. De duur van het in dienst blijven is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt (individueel maatwerk) en bedraagt maximaal 12 maanden. De werknemer die aantoonbaar verwijtbaar een employability-achterstand heeft komt niet voor deze regeling in aanmerking.

Gedurende deze periode blijft deze werknemer beschikbaar voor arbeid, bijvoorbeeld via de flexpool. De ingezette middelen voor bijscholing en bemiddeling komen ten laste van de wettelijke transitievergoeding.

De adviescommissie sociale begeleiding geeft een advies aan de werkgever indien er verschil van inzicht bestaat tussen de werkgever en de werknemer over de vraag of er sprake is van onbemiddelbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt ten gevolge van een aantoonbare employability-achterstand.

#### **Vervanging wachtgeldregeling door activeringsregeling**

Partijen hebben afgesproken de huidige wachtgeldregeling met ingang van 1 juli 2015 te laten vervallen. Per 1 juli 2015 wordt in hoofdstuk 13 een nieuwe activeringsregeling ingevoerd.

Werknemers waarmee al voor 1 juli 2015 afspraken zijn gemaakt met betrekking tot de wachtgeldregeling, behouden deze toezeggingen.

#### **Wet werk en zekerheid**

Het gebruik van aaneengesloten contracten voor bepaalde tijd wordt door de invoering van de Wet werk en zekerheid gewijzigd op 1 juli 2015 waardoor is afgesproken dat de afwijking in artikel 3.1.2 lid 2 en 4 vanaf de invoeringsdatum komt te vervallen.

Na inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid wordt ten aanzien van de ketenbepaling (1 juli 2015) gebruik gemaakt van de wettelijke mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten die overwegend zijn aangegaan in het kader van educatie uit te zonderen van de ketenbepaling. Met de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid wordt de wettelijke transitievergoeding geïntroduceerd. Deze regeling is van kracht voor werknemers vallend onder de Cao Ziekenhuizen. Voor de werknemer die valt onder de werking van Hoofdstuk 14 van deze cao, kent de wettelijke transitierегeling een bodembedrag.

Partijen spreken af om te onderzoeken of het mogelijk is voor de contracten die worden gesloten voor het doen van wetenschappelijk onderzoek en promotie een uitzondering in de

cao te maken. Zodra de wet deze nuancering kent spreken partijen af dat hiervan gebruik kan worden gemaakt. Dit wordt in het ROZ vastgesteld.

Omdat door een wetwijziging in de Wet werk en zekerheid de Ragetlieregels is gewijzigd, spreken partijen af op te nemen dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De huidige verlengingsafspraken komen te vervallen.

Indien er na de AOW-gerechtigde leeftijd aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan is de cao eveneens van toepassing op de nieuwe arbeidsovereenkomst. Nadat nieuwe wetgeving rond dit thema is geïmplementeerd spreken partijen af de consequenties van de aanpassing van de wetgeving op deze cao-afspraken in het Regulier Overleg Ziekenhuizen (ROZ) te agenderen.

### **Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt**

Mede naar aanleiding van de invoering van de Participatiewet en de ervaringen met het StAZ-project 'Functiecreatie' wordt in de preambule van de Cao Ziekenhuizen, ten aanzien van mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, een paragraaf opgenomen waarbij de intentie van partijen wordt onderstreept te bevorderen dat instellingen werkplaatsen in reguliere functies voor deze werknemers beschikbaar stellen.

Partijen spreken af, conform de afspraak uit het Sociaal Akkoord, dat elke instelling binnen de branche ziekenhuizen haar bijdrage levert aan de landelijke afspraak rond het realiseren van 100.000 garantiebannen voor arbeidsgehandicapten in 2025.

De werknemer van wie is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijdarbeid 100% van het WML te verdienen, maar die wel arbeidsmogelijkheden heeft, ontvangt het voor hem geldende WML. Voor werknemers met een arbeidsbeperking die met een aanpassing op de werkplek in staat zijn om meer dan 100% van het WML te verdienen, en dus niet in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie (of loonsuppletie), blijven de reguliere loonschalen van toepassing.

Via de StAZ ontvangen cao-partijen periodiek informatie over de inzet van werknemers in de branche ziekenhuizen die vallen onder de criteria van de Participatiewet.

### **Persoonlijk Levensfase Budget**

Het in 2009 ingevoerde Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) is een instrument dat de duurzame inzetbaarheid van werknemers vergroot en een mogelijkheid biedt om persoonlijke wensen met betrekking tot alle levensfasen te faciliteren.

Het PLB-budget wordt (nog te) vaak opgespaard zonder dat duidelijk is voor welk doel en op welk moment dit wordt aangewend. Ook zijn werknemers niet altijd in de gelegenheid om PLB-uren in te zetten omdat de formatie niet toereikend is om vervanging te organiseren.

Partijen zijn overeen gekomen dat elke werknemer een gemotiveerd voorstel indient voor de inzet van zijn PLB-uren. In dit voorstel wordt nader uitgewerkt op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van de werknemer wordt vergroot passend bij zijn persoonlijke behoeften. Uitbetalen van de jaarlijkse opbouw van PLB-uren kan onderdeel uitmaken van het werknemersplan. Van een verplichting tot uitbetaling kan geen sprake zijn. Jaarlijks wordt het PLB-plan besproken in het jaargesprek. De personeelsformatie dient zodanig te zijn dat elke werknemer in de gelegenheid is zijn PLB-uren daadwerkelijk op te nemen.



Het opnemen van alle opgebouwde PLB-uren voorafgaand aan de aow-gerechtigde leeftijd kan uitsluitend op basis van een goedgekeurd plan. Ontbreekt de goedkeuring dan dient PLB te worden opgenomen conform de huidige cao-afspraken in artikel 13.2.2. lid 2 laatste bullet.

### **Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)**

In verband met de verplichte invoering van de werkkostenregeling op 1 januari 2015 spreken cao-partijen af het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden te actualiseren.

De werknemer heeft het recht de werkgever te verzoeken de vakbondscontributie en/of contributie van zijn beroepsvereniging te voldoen uit zijn brutoloon. Dit verzoek kan door de werkgever niet worden afgewezen.

Met gebruik maken van het meerkeuzesysteem kan geld worden ingezet voor tijd en tijd worden geruild voor geld, voor zover wet en cao dit toestaat. Met deze aanpassingen komt hoofdstuk 8 per 1 januari 2015 te vervallen.

### **IZZ**

Partijen hebben afgesproken om de bijdrage in de ziektekostenregeling IZZ, per 1 juli 2015, te beperken tot de (voormalige) werknemer en zijn partner. Hiertoe wordt in lid 1 van artikel 3.3.1. het begrip 'mededeelnemer(s)' vervangen door 'partner'.

### **Arbeidsvoorwaarden Medisch Specialisten**

De NVZ, LAD en OMS hebben een akkoord bereikt over een toekomstbestendige AMS. Deze nieuwe AMS wordt als hoofdstuk 16 opgenomen in de cao. AMS-partijen maken voor deze cao eenmalig afspraken over invoeringsdata van specifieke onderdelen uit de nieuwe AMS-regeling.

### **Levensloop**

De mogelijkheid om gebruik te maken van de wettelijke levensloopregeling is vervallen. Uitsluitend werknemers die voldoen aan de overgangsbepalingen kunnen nog gebruik maken van het recht hun levenslooprechten in te zetten. Cao-partijen spreken af om artikel 13.3.3 te laten vervallen. Werknemers die op basis van het overgangsrecht nog aanspraak hebben op de levensloopregeling behouden dit recht, hetgeen individueel wordt vastgelegd in het personeelsdossier. Dit recht vloeit voort uit de mogelijkheden die de wetgever heeft bepaald en behoeft geen nadere regeling in de Cao Ziekenhuizen.

### **AVV in relatie met de werkgeversdefinitie**

Cao-partijen hebben in de vorige cao afspraken gemaakt die tot doel hebben om alle instellingen die ziekenhuiszorg bieden onder de werking van de Cao Ziekenhuizen te brengen. Partijen spreken af om deze cao opnieuw voor AVV voor te leggen.

Cao-partijen bespreken hoe in voorkomende gevallen voorkomen kan worden dat er een overlap of hiaat ontstaat in de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen en de cao van de academische ziekenhuizen.

### **Studie-afspraken**

Partijen komen overeen gedurende de looptijd van deze cao een studie te doen naar de werkingssfeerafbakening met andere (zorg)-cao's.

Partijen komen overeen om de borging bij faillissement van de uitbetaling van de activeringsregeling (Hoofdstuk 14), conform SER-advies, te monitoren.

Partijen hebben afgesproken in StAZ-verband een handreiking op te stellen ten behoeve van de werknemer die zich niet kan vinden in de afwijzing van een scholingsverzoek door de werkgever. In deze handreiking wordt ook aandacht besteedt aan de rol van de ondernemingsraadsleden in de werknemersklachtencommissie.

Partijen hebben afgesproken de inzet en effecten van de aanvullende afspraak voor werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te monitoren ter beoordeling van de vraag of eventuele aanpassingen van de afspraak gewenst zijn.

Ten aanzien van het SER-advies over de arbeidsmarktinfrastructuur spreken cao-partijen af dat als er meer duidelijkheid is over eventuele aanvullende regelingen op de publieke WW, partijen hierover nader zullen overleggen in het ROZ.

## Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen en werkingsfeer

### 1.1. Begripsbepalingen

#### Artikel 1.1.1. Begripsbepalingen

Onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan een overeenkomst tussen één of meer (verenigingen van) werkgever(s) en één of meer verenigingen van werknemers, waarbij deze verenigingen hun leden verplichten bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten bepaalde voorwaarden in acht te nemen.

In deze cao wordt verstaan onder:

#### a. De werkgever

1. De rechtspersoon die, en/of een organisatorisch verband dat, ten doel heeft ziekenhuiszorg te bieden, dan wel organisaties die op het moment van inwerkingtreding van deze cao lid zijn van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen.

Hierbij wordt onder ziekenhuiszorg verstaan: zorg die wordt geleverd door een rechtspersoon die of een organisatorisch verband dat ingevolge de Wet toelating Zorginstellingen (Uitvoeringsbesluit WTZi: Staatsblad 2005, nr. 575) is toegelaten en/of in het kader van de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 358) 50% of meer gefinancierde curatieve medisch specialistische zorg biedt.

#### Uitgezonderd zijn:

- Een rechtspersoon die een academisch ziekenhuis, als bedoeld in artikel 1:13 van de Wet op het hoger en wetenschappelijk onderwijs, exploiteert.
  - Het Centraal Militair Hospitaal te Utrecht
  - Het militair revalidatiecentrum Aardenburg te Doorn
  - Een rechtspersoon die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geestelijke gezondheidszorg en/of verslavingszorg biedt
  - Een organisatorische eenheid van een rechtspersoon die gehouden is de sector Cao Ambulancezorg toe te passen ten aanzien van de werknemers van die eenheidDe leden van ZKN indien voor zover de Cao ZKN van toepassing is en voor zover zij geen lid zijn van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen
2. De rechtspersoon die, en/of een organisatorisch verband dat, ziekenhuiszorgactiviteiten verricht en waarbij een meerderheidsbelang (50% of meer) of een overwegende mate van zeggenschap ligt bij de werkgever(s) als bedoeld onder 1.
  3. De rechtspersoon die, en/of een organisatorisch verband dat, op structureel contractuele basis, medisch specialistische zorg biedt ten behoeve van de werkgever(s) als bedoeld onder 1.

Onder ziekenhuiszorgactiviteiten, als bedoeld onder 2 en 3, worden mede verstaan werkzaamheden verricht door een:

- sterilisatiedienst
- diagnostisch centrum
- centrum voor geestelijke verzorging
- medische (orthopedische) instrumentmakerij

- apotheek
- klinisch chemisch-, microbiologisch- en/of pathologisch laboratorium
- (huisartsen)laboratorium
- trombosedienst
- paramedische instelling
- verloskundige instelling

**Uitgezonderd zijn:**

Rechtspersonen die zijn opgericht door een academisch ziekenhuis en de werkgever(s) als bedoeld onder 1 gezamenlijk.

**b. De werknemer**

De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder a genoemde werkgever, tenzij betrokkene:

1. 'bestuurder/directeur' is, waarbij onder 'bestuurder/directeur' wordt verstaan degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan de Raad van Toezicht/het bestuur (indien er geen Raad van Toezicht is ingesteld).

De werkgever bepaalt wie volgens deze begripsbepaling 'directeur' in de instelling is.

2. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal zes aaneengesloten weken (vakantiekraacht).

3. incidenteel werkzaamheden verricht als oproepmedewerker.

4. incidenteel werkzaamheden verricht als docent (uurdocent).

5. is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk in de instelling plaatsvinden (bijvoorbeeld een bouwcoördinator).

**c. Relatiepartner**

1. De geregistreerde partner dan wel

2. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft.

Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

**d. Het salaris**

Het voor de werknemer geldende bruto-maandsalaris, exclusief de vergoedingen (waar onder overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst, gratificatie, arbeidsmarktknelpunt, bijzondere functieervulling, waarneming, vakantiebijslag, reiskosten woon-werkverkeer, reis- en verblijfkosten, BIG-registratiekosten en verhuiskosten), voor zover in de bepalingen van de cao niet anders is vermeld.

**e. Uurloon**

Onder uurloon wordt verstaan 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een voltijd dienstverband (1878 uur per jaar, gemiddeld 36 uur per week).

**f. Cao-bedragen**

De in de cao vermelde bedragen zijn bruto-bedragen tenzij anders vermeld.

**g. FWG®-systeem**

Het vigerende computerondersteunde systeem FWG 3.0® voor functiewaardering ten behoeve van zorg-instellingen.

#### **h. Beroepsvoorbereidende periode (Bvp)**

De als zodanig in het curriculum van de BBL- en de inservice-opleidingen aangeduide periode.

#### **i. Inservice-opleiding**

Vorm van onderwijs waarbij de leerling tevens werknemer is en waarbij de bekostiging van de opleiding niet bij het ministerie van OCW berust.

#### **j. Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)**

Vorm van onderwijs waarbij de leerling, na een beroepsvoorbereidende periode in het secundair beroepsonderwijs, tevens werknemer is. De eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij een onderwijsinstelling. De bekostiging van het theoretisch deel van de opleiding geschiedt door het ministerie van OCW.

#### **k. HBO-opleiding, duaal**

Vorm van onderwijs waarbij de leerling, na een propedeuse in het hoger beroeps-onderwijs, tevens werknemer is. De eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij een onderwijsinstelling. De bekostiging van het theoretisch deel van de opleiding geschiedt door het ministerie van OCW.

#### **l. Vervolgopleiding**

Inservice-opleiding die uitsluitend kan worden gevolgd in aansluiting op een eerdere opleiding in de zorg op het betreffende vakgebied, of een daarmee door de werkgever gelijk gestelde vervolgopleiding.

#### **m. Praktijkleerjaar**

Periode van twaalf maanden, gerekend vanaf het ingaan van de leer-arbeidsovereenkomst na afsluiting van de beroepsvoorbereidende periode of propedeuse van een duale opleiding. Het praktijkleerjaar valt derhalve niet altijd samen met het OCW-schooljaar.

#### **n. Stagiair**

Een stagiair werkt op basis van een schriftelijke stageovereenkomst. Een stagiair is geen werknemer in de zin van de cao en wordt niet formatief ingezet.

#### **o. Feest- en gedenkdagen**

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koningsdag en elk jaar Bevrijdingsdag, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld (zoals het x-jarig jubileum van de instelling).

#### **p. Vrij van dienst**

Onder 'vrij van dienst' wordt verstaan: vrij van diensten met uitzondering van consignatie- en bereikbaarheidsdienst.

Onder 'vrij van iedere dienst' wordt verstaan: vrij van diensten waaronder vrij van bijzondere diensten als bedoeld in hoofdstuk 11.

Een halve vrije dag: een periode van achttien uren vrij van dienst.

Een vrije dag: een periode van 32 uren vrij van dienst.

Anderhalve aaneengesloten vrije dag: een periode van 46 uren vrij van dienst.

Twee aaneengesloten vrije dagen: een periode van 56 uren vrij van dienst.

Twee en een halve aaneengesloten vrije dag: een periode van 66 uren vrij van dienst.

Drie aaneengesloten vrije dagen: een periode van 72 uren vrij van dienst.

Een vrij weekeinde: een periode van 56 uren vrij van dienst, vallend op zaterdag en zondag.

Formule voor het aantal aaneengesloten vrije dagen voor zover hierboven niet genoemd: een periode vrij van dienst waarvan het aantal uren het aantal halve vrije dagen maal twaalf uur vermeerderd met zes uren bedraagt.

#### **q. Arbeids- en rusttijdenpatroon**

De individuele regeling van de arbeids- en rusttijden van de werknemer.

#### **r. In overleg en na overleg**

Onder in overleg wordt verstaan: instemming (van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging/werknemer) vereist.

Onder na overleg wordt verstaan: moet zijn besproken met (de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging/werknemer).

#### **s. Medezeggenschapsorgaan**

Waar in deze cao wordt gesproken over ondernemingsraad wordt het bevoegde medezeggenschapsorgaan bedoeld, waaronder een personeelsvertegenwoordiging.

## **1.2 Werkingssfeer**

### **Artikel 1.2.1 Werkingssfeer, ontheffing en toepassing**

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1.1.1 sub a en de werknemer als bedoeld in artikel 1.1.1 sub b.
2. Partijen bij deze cao kunnen, op verzoek van de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding tussen die werkgever en zijn werknemers valt onder de werkingssfeer van meerdere cao's, dan wel wanneer sprake is van toepassing van meerdere cao's in concernverband, besluiten de bepalingen van de Cao Ziekenhuizen niet van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding tussen deze werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers. Aan een besluit als in deze bepaling bedoeld, kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.

## Hoofdstuk 2 Cao Ziekenhuizen

### Artikel 2.1. Looptijd, wijziging en opzegging cao

1. Deze cao treedt in werking op 1 maart 2014 en loopt tot en met 31 december 2016.
2. Ingeval van zwaarwegende omstandigheden kan deze cao, met instemming van cao-partijen, tussentijds worden gewijzigd.
3. Indien geen van de cao-partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze cao eindigt schriftelijk aan de andere partij(en) te kennen heeft gegeven dat zij de cao wenst te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst, zal deze cao geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

### Artikel 2.2. Karakter cao

1. De bepalingen van deze cao hebben een standaard karakter. Dat wil zeggen dat voor zover daarin niet anders is bepaald, het de werkgever niet is toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze cao of arbeidsvoorwaarden met de werknemer overeen te komen, die in deze cao niet zijn geregeld.
2. In afwijking van lid 1 is het de werkgever toegestaan, ten behoeve van de werknemers, de volgende regelingen te treffen:
  - een kredietverstrekkingregeling;
  - een regeling op het gebied van collectieve verzekering;
  - een regeling met betrekking tot een sociaal-/bedrijfsfonds.

### Artikel 2.3. Nadere uitvoeringsregelingen

Indien één van de cao-partijen van oordeel is dat toepassing van de in de cao opgenomen regelingen of onderdelen daarvan zal leiden tot niet door cao-partijen bedoelde effecten, kunnen partijen nadere regelingen vaststellen.

### Artikel 2.4. Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)

De AMS maakt als hoofdstuk 15 deel uit van de Cao Ziekenhuizen, met dien verstande dat met de AMS een volledige arbeidsvoorwaardelijke regeling is beoogd waarbij geen rechten kunnen worden ontleend aan de andere hoofdstukken van de Cao Ziekenhuizen.

### Artikel 2.5. Uitzendkrachten en gedetacheerden

Aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau/detacheringsbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen valt, zal het uitzendbureau/detacheringsbureau overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende organisatie.

### Artikel 2.6. Interpretatiecommissie

1. Cao-partijen hebben een interpretatiecommissie ingesteld, die tot taak heeft de uitleg van cao-artikelen, tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen, vast te stellen.
2. Iedere cao-partij is bevoegd zich tot genoemde commissie te wenden.
3. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van deze commissie zijn reglementair vastgelegd (bijlage D).

## **Hoofdstuk 3 De arbeidsovereenkomst, wettelijke vereisten en aanvullende bepalingen**

### **3.1. De arbeidsovereenkomst**

#### **Artikel 3.1.1. De arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst wordt conform de in de cao opgenomen modelovereenkomsten schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt (Bijlage E).
2. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.

#### **Artikel 3.1.2. Duur van de arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemer die bij indiensttreding de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd reeds heeft bereikt.
  - 2 Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de reden of de tijdsduur te worden vermeld. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt , bij normaal/goed functioneren van de werknemer, in principe opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien de betreffende formatieplaats wordt gerekend tot de vaste formatie van de instelling.
  3. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
  4. De werking van artikel 7:668a BW lid 1 sub b is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht. Indien de uitzendkracht binnen drie maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met dezelfde instelling, wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Artikel 7:668a BW lid 2 blijft van toepassing.
  5. Op grond van artikel 7:668a BW lid 5 is het de werkgever toegestaan in de navolgende limitatief benoemde situaties, een contract voor bepaalde tijd te verlengen, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat:
    - Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als arts niet in opleiding tot specialist (anios) eindigt, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als arts in opleiding tot specialist (aios) of als arts in opleiding tot een erkende medische vervolgopleiding worden aangegaan voor de duur van de opleiding;
    - Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan met betrekking tot het verrichten van onderzoek eindigt, kan een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met betrekking tot het verrichten van onderzoek, met een maximum duur van vier jaar, worden aangegaan;
    - Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan met betrekking tot het volgen van een opleiding eindigt, kan een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de resterende duur van de opleiding worden aangegaan, indien de verlenging noodzakelijk is in verband met het voltooien van de opleiding.
5. Met ingang van 1 juli 2015 komt lid 4 te vervallen en luidt lid 5 als volgt:  
Artikel 7:668a is niet van toepassing op:
- Arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend worden aangegaan omwille van educatie
  - Arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek zodra en voor zover de wet deze mogelijkheid biedt.



### **Artikel 3.1.3. Geschillen**

1. Van een geschil is sprake als werkgever of werknemer dit schriftelijk en gemotiveerd aan de ander kenbaar maakt.
2. De beslechting van geschillen geschiedt door de gewone rechter, of, indien daarin uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst is voorzien, bij uitsluiting van de gewone rechter door de relevante kamer van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg.  
Het Arbitragereglement van het Scheidsgerecht bepaalt zijn bevoegdheid geschillen te berechten.
3. De aanwijzing van het Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst is nietig indien dit in strijd is met de bevoegdheidsbepalingen in het Arbitragereglement.
4. Geschillen ter zake van de opleiding worden, voor zover niet geregeld in de opleidingsregeling, beslecht overeenkomstig het ter zake bepaalde in de leer-/arbeidsovereenkomst of de opleidingsovereenkomst.

### **Artikel 3.1.4. Schorsing**

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanige ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
2. De werkgever kan de schorsing éénmaal met maximaal één week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing een verlenging opleggen.
3. Het besluit tot schorsing of het besluit tot verlenging hiervan wordt onverwijld en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld en per aangetekend schrijven bevestigd. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden.  
Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
4. De schorsing kan worden verlengd tot de datum van ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer:
  - werkgever inmiddels een ontslagprocedure bij het UWV in gang heeft gezet of
  - een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het Scheidsgerecht Gezondheidszorg is ingediend.
5. Tijdens de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontzeggen voor zover dit geen betrekking heeft op de leefruimte van de werknemer.
7. Indien blijkt dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verzoek van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

### **Artikel 3.1.5. Op non-actiefstelling**

1. De werkgever kan de werknemer maximaal drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd.
2. De werkgever kan de non-actiefstelling éénmaal met maximaal drie weken verlengen. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal drie weken worden overeengekomen.
3. Het besluit tot non-actiefstelling of het besluit tot verlenging hiervan wordt door de werkgever aan de werknemer gemotiveerd medegedeeld en zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd.

4. De werkgever kan de werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de resterende duur van de opzegtermijn op non-actief stellen. Voorwaarde is dat, naar het oordeel van de werkgever, zwaarwegende belangen dit noodzakelijk maken.
5. Tijdens de non-actiefstelling behoudt de werknemer zijn salaris en alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst/cao.
6. De werkgever moet gedurende de periode van op non-actiefstelling bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
7. Na het verstrijken van de periode van non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
8. De non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

### **Artikel 3.1.6. Einde van de arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:
  - door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, tenzij de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:668a BW wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
  - door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan, tenzij de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:668a BW wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
  - wanneer de werknemer overlijdt.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging, met inachtneming van artikel 3.1.7:
  - ingeval de overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
  - ingeval opzegging is overeengekomen;
  - ingeval van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW en artikel 7:679 BW;
  - tijdens een schriftelijk overeengekomen proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt door ontbinding door:
  - de rechter ingevolge artikel 7:671b of 7:671c BW;
  - het Scheidsrecht Gezondheidszorg.

### **Artikel 3.1.7. Opzegging**

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk opgezegd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
3. Een arbeidsovereenkomst mag, met uitzondering van opzegging wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW, niet worden opgezegd zonder dat de werkgever in het bezit is van een opzegvergunning.
4. Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft op verzoek, ook tijdens een overeengekomen proeftijd, schriftelijk opgave van de reden van opzegging.
5. De datum van ingang van het ontslag is de eerste van de kalendermaand.
6. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid twee jaar heeft geduurd, of de ongeschiktheid is ontstaan nadat een verzoek om een ontslagvergunning bij het UWV is ontvangen..
7. De werkgever voert een exit-gesprek met de werknemer die de arbeidsovereenkomst door opzegging wenst te beëindigen.
8. Bij de verlenging van de wettelijke werknemerstermijn tot en met drie maanden mag de werkgeverstermijn gelijk worden gesteld aan de werknemerstermijn. Bij een verlenging van

de werknemerstermijn tot een termijn van vier, vijf of zes maanden geldt voor de werkgever een verdubbeling van deze termijn.

9. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, geldt de wettelijke opzegtermijn indien deze leidt tot een langere termijn dan de in de arbeidsovereenkomst opgenomen opzegtermijn.

10. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst van de werkgever en 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens lid 8 van dit artikel, blijft de oude termijn gelden.

### **Artikel 3.1.8. Beëindiging na bevalling en herintreding**

1. Indien de werknemer in verband met een bevalling de arbeidsovereenkomst uiterlijk tien kalenderdagen na de bevalling opzegt, hoeven geldende opzegtermijnen niet in acht genomen te worden. Het dienstverband is geëindigd op de eerste dag van de volgende kalendermaand.

2. De werknemer die in verband met een bevalling of in verband met de verzorging van zijn/haar kind(eren) de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, heeft tot maximaal twee jaar na het ontslag recht op een voorkeursbehandeling in een sollicitatieprocedure bij de instelling waarmee het dienstverband is geëindigd.

### **Artikel 3.1.9. Uitkering bij overlijden**

1. Ingeval van overlijden van de werknemer verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:

- a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
- b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
- c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

2. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

3. De overlijdensuitkering wordt uitgekeerd op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

4. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet wordt uitgekeerd.

## **3.2. Verplichtingen van werkgever en werknemer**

### **Verplichtingen werkgever**

#### **Artikel 3.2.1. Algemene verplichtingen werkgever en werknemer**

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

2. De werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorg-ethische kwesties, voor zover dit voor de functievervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.

3. De werkgever verschafft de werknemer de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en zorgt ervoor dat de noodzakelijke vakliteratuur toegankelijk is. Dit na overleg met betrokkene en afdeling en binnen de mogelijkheden van de instelling,

4. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de deelname van vrouwen aan hogere en leidinggevende functies. Daartoe zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:

- functies, waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;
- afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;
- werving;
- loopbaanbegeleiding en scholing.

5. De werkgever besteedt, in het kader van arbeidsomstandighedenbeleid, aandacht aan werkdruk. Indien de ontwikkelingen in het verzuimpercentage daartoe aanleiding geven, zal door of onder begeleiding van de arbodienst worden onderzocht of er een relatie is met de werkdruk. Is deze relatie aanwezig, dan worden in het overleg met de ondernemingsraad passende maatregelen besproken.

6. Voor de werknemer die in wisselende diensten werkt en die aangeeft deze diensten niet langer te kunnen vervullen, zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar een passende oplossing.

7. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad in het kader van een leeftijdsgericht personeelsbeleid een regeling vast, waarin onder meer maatregelen zijn opgenomen om de werkbelasting van de oudere werknemer te verlichten. Deze maatregelen kunnen een doorstroming naar een andere functie of functie-aanpassing betreffen .

### **Artikel 3.2.2. Jaargesprek**

1. De werkgever is verplicht jaarlijks een gesprek te voeren met de werknemer.

2. In dit gesprek zal tenminste aandacht worden besteed aan:

- de invulling van het arbeids- en rusttijdenpatroon over het komende kalenderjaar;
- de inzetbaarheid in de nachtelijke uren van de werknemer van 50 jaar en ouder;
- de besteding van het persoonlijk levensfasebudget;
- de wensen van de werknemer gebruik te maken van het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voor het komende kalenderjaar;
- het functioneren van de werknemer;
- de werkomstandigheden/klimaat (arbo);
- het persoonlijk ontwikkelingsplan (na implementatie).

3. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel in overleg met de ondernemingsraad een regeling op.

### **Artikel 3.2.3. Werknemersklachtenregeling**

1. De werkgever stelt een werknemersklachtencommissie in.

2. In overleg met de ondernemingsraad wordt een algemene klachtenregeling en een regeling ongewenst gedrag vastgesteld.

3. De werkgever en de ondernemingsraad dragen een gelijk aantal commissieleden voor. De commissieleden worden benoemd door de directie.

4. De klachtencommissie brengt een zwaarwegend schriftelijk advies uit aan de werkgever. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift.

### **Artikel 3.2.4. Verzekeringsovereenkomst**

1. De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst te sluiten, die de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip

van schade toegebracht aan derden door degene die de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie begeleidt.

2. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid terzake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer, behoudens in geval de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

### **Artikel 3.2.5. Rechtsbijstand**

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat, voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.

3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

### **Artikel 3.2.6. Registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister**

1. Aan de werknemer die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 Wet BIG worden de kosten verbonden aan de initiële registratie vergoed, indien de werknemer de functie daadwerkelijk uitoefent. De kosten verbonden aan de herregistratie worden één maal in de vijf jaar vergoed.

2. Aan de werknemer die een opleiding heeft gevolgd en een beroep uitoefent als genoemd in

- artikel 3 Wet BIG, of
- die bij AMvB valt onder artikel 34 Wet BIG

en die tevens lid is van een beroepsvereniging aangesloten bij een van de cao-partijen, worden eveneens de kosten vergoed die verbonden zijn aan de kwaliteitsregistratie indien de beroepsvereniging aan het begin van de looptijd van deze cao een kwaliteitsregister voert.

3. Registratiekosten ten behoeve van kwaliteitsregisters die op grond van lid 2 niet voor vergoeding in aanmerking komen kunnen, in overleg met de ondernemingsraad, door de werkgever worden vergoed.

### **Artikel 3.2.7. Voortschrijdend plan Sociaal Beleid**

1. De werkgever geeft uitwerking aan het sociaal beleid, zoals dit als wenselijk beleid staat omschreven in het Statuut Sociaal Beleid.
2. De werkgever stelt jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, een voortschrijdend plan op. Hierin is aangegeven welke onderdelen van dat sociaal beleid in de eerstkomende jaren in uitvoering zullen worden genomen.

### **Artikel 3.2.8. Sociaal jaarverslag**

1. De werkgever is verplicht jaarlijks een sociaal jaarverslag uit te brengen. Het jaarverslag wordt besproken in een overlegvergadering.
2. Het sociaal jaarverslag bevat tenminste de volgende onderwerpen:
  - een samenvatting van de resultatenrekening;
  - eigen instellingsbeleid;
  - de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden zoals genoemd in artikel 2.2 lid 2;
  - personeelsbezetting, personeelsverloop, ziekteverzuim en splitsing van deze gegevens naar deeltijdwerkers en werknemers met een volledige dagtaak, werknemers die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep, etc.;
  - gespecificeerde personeelslasten naar kostensoorten;
  - opleidingsactiviteiten en -kosten, gespecificeerd naar relevante categorieën;
  - werkzaamheden van de overlegvergaderingen en verslaglegging daarvan;
  - verslagen van instellingen, fondsen, etc. die ten behoeve van het personeel zijn opgericht;
  - de factoren die afzonderlijk en in hun samenhang de personeelsbezetting hebben beïnvloed;
  - de werkgever rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het aantal gevoerde jaargesprekken en op hoofdlijnen over de manier waarop uitvoering is gegeven aan de afspraken die gemaakt zijn tussen leidinggevende en werknemer.
3. De werkgever verstrekt de werknemer op verzoek een exemplaar van het jaarverslag.

### **Artikel 3.2.9 Oproepmedewerker (nulurencontract)**

1. Oproepcontracten (nulurencontracten) worden uitsluitend toegepast in geval van:
  - Opvang van onvoorziene en ongeplande ziekenhuisactiviteiten of
  - Opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van overige werknemers die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.
2. Werknemers met een oproepcontract die een jaar binnen de instelling werkzaam zijn kunnen de werkgever verzoeken om een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren per jaar als (flexpool)werknemer. De werkgever zal dit verzoek honoreren tenzij een zwaarwegend bedrijfseconomisch belang zich daartegen verzet.
3. Ten minste eenmaal per jaar overlegt de werkgever met de ondernemingsraad over het gebruik van oproepcontracten.

### **Artikel 3.2.10 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

1. De werkgever heeft een regeling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden die de werknemer de mogelijkheid biedt om tijd- en geldbronnen uit te ruilen tegen geld- en tijddoelen. De grenzen en voorwaarden voor de uitruil vallen binnen de wettelijke grenzen en cao-bepalingen.

2. De werknemer heeft het recht de vakbondscontributie en contributie van zijn beroepsvereniging te voldoen uit zijn brutoloon. Een verzoek hiertoe kan door de werkgever niet worden afgewezen.

## **Verplichtingen werknemer**

### **Artikel 3.2.11. Algemene verplichtingen werknemer**

1. De werknemer is verplicht zich als goed werknemer te gedragen en de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven. Hierbij wordt hetgeen is neergelegd in een professione(e)l(e) statuut/beroepscode, zoals dat/die per beroepsgroep is geformuleerd en door cao-partijen is bekrachtigd, in acht genomen.

Niettemin heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de directie er zorg voor dat binnen de afdeling van betrokken werknemer zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De directie draagt zorg voor een juiste informatie aan alle betrokkenen binnen de afdeling.

2. Binnen redelijke grenzen en voor zover dit direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de instelling dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:

- wijziging voor korte tijd en ten hoogste één maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
- wijziging voor korte tijd en ten hoogste één maand in de regeling van zijn arbeidstijd.

### **Artikel 3.2.12. Verhinderung**

1. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.

2. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever hem geen salaris verschuldigd.

### **Artikel 3.2.13. Medisch onderzoek**

De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht medisch onderzoek, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie in de instelling.

### **Artikel 3.2.14. Nevenfuncties**

1. Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van de instelling.

2. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij bij twijfel over de (on)verenigbaarheid van nevenfunctie(s) vooraf overleg pleegt met de werkgever.

### **Artikel 3.2.15. Geschenken, beloningen, erfenissen**

Het is de werknemer, behoudens nadrukkelijke toestemming van de werkgever, verboden:

- direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
- direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt;

- een erfenis of legaat te aanvaarden van een persoon die voor overlijden was opgenomen in de instelling en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot of relatiepartner van de werknemer is.

## **Wederzijdse verplichtingen**

### **Artikel 3.2.16. Aanwijzen woongebied**

1. Indien de werkgever in verband met het belang van de instelling het noodzakelijk acht kan hij, bij wijziging van de functie van de werknemer dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend, een woongebied aanwijzen, waar de werknemer verplicht is zich te vestigen.
2. Aan de werknemer die zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt of tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een aangewezen woongebied, wordt een verhuiskostenvergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen in hoofdstuk 12 paragraaf 4.

### **Artikel 3.2.17. Geheimhoudingsplicht**

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van wat hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting is neergelegd in artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht en geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De geheimhoudingsplicht geldt niet voor degenen die rechtstreeks of als vervanger betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst (WGBO), het behandelingsplan (BOPZ) of het onderzoeksprotocol (WMO), voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.
3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

### **Artikel 3.2.18. Fouten en incidenten**

Ten aanzien van de werknemer is in het kader van de functie uitoefening het MIP-/FONA-reglement van toepassing.

### **Artikel 3.2.19. Scholing en employability (per 1 januari 2015)**

1. De werkgever heeft een strategisch opleidingsplan. Het daarop gebaseerde jaarlijkse scholingsplan wordt, in overleg met de ondernemingsraad, opgesteld.
2. In het jaargesprek wordt expliciet aandacht besteed aan de scholingsbehoefte van de werknemer.
3. Iedere werknemer heeft recht op en de plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten zodat zijn deskundigheid en interne flexibiliteit worden bevorderd en zijn kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.
4. De werkgever en de werknemer dragen er samen zorg voor dat de werknemer een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan opstelt waarin de scholingsbehoefte wordt geconcretiseerd. Het gaat hierbij zowel om functiegerichte scholing als employabilitygerichte scholing.
5. De werkgever stemt in met het uitvoeren van het scholingsplan of geeft gemotiveerd aan waarom niet aan de scholingsbehoefte kan worden voldaan.
6. De werknemer kan een beroep doen op de werknemersklachtencommissie indien hij het niet eens is met de afwijzing als bedoeld in lid 5 (zie artikel 3.2.3).



7. Rekening houdend met de specifieke situatie van de instelling stelt de werkgever jaarlijks een percentage van 3% van de loonsom beschikbaar voor functiegerichte scholing, employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van-werk-naar-werk-trajecten'.
8. Functiegerichte scholing en scholing in opdracht van de werkgever wordt door de werkgever volledig vergoed. De tijd voor het volgen van deze opleidingen wordt als werktijd aangemerkt. Het naar rato-beginsel wordt niet toegepast.
9. Over de vergoeding van employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van werk naar werk-trajecten', worden tussen de leidinggevende en de werknemer afspraken gemaakt, waarbij de inzet van PLB-uren op verzoek van de werknemer een onderdeel van de afspraak kan zijn.

### **Artikel 3.2.20. Vergoeding materiële schade**

1. De werkgever vergoedt materiële schade die aan de werknemer is toegebracht door een patiënt en die redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, op basis van het onderstaande.

2. Onder materiële schade wordt in dit verband verstaan:

- schade aan goederen van de werknemer en/of
- schade ten gevolge van verwonding, voor zover het betreft herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, één en ander voor ten hoogste 24 maanden te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond.

De genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van € 2.270 per gebeurtenis.

3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen, dient de werknemer aan te tonen dat:

- een patiënt de schade heeft toegebracht;
- hij op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden;
- de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie;
- hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's, daar waar dit gebruikelijk is.

4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van € 2.270 in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

### **Artikel 3.2.21. Belangenbehartiging van werknemer**

1. De werknemer heeft de bevoegdheid persoonlijk of met behulp van een vertegenwoordiger zijn belangen bij de werkgever te bepleiten.

2. De werkgever stelt op verzoek de werknemer en/of zijn vertegenwoordiger op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer te bepleiten.

### **Artikel 3.2.22. Therapeutisch mee-eten**

Aan de werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever aan een maaltijd met patiënten deelneemt, wordt daarvoor geen bijdrage gevraagd.

### **Artikel 3.2.23. Klokkenluidersregeling**

De werknemer kan op een veilige wijze melding doen van eventuele vermoedens van misstanden in de instelling. Voor de procedure wordt verwezen naar de Regeling melding misstanden.

### **3.3. IZZ en Pensioenfonds Zorg en Welzijn**

#### **IZZ**

##### **Artikel 3.3.1. Ziektekostenregeling IZZ**

1. De (voormalige) werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn partner en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in respectievelijk het Reglement collectieve ziektekostenregeling van de Stichting IZZ en de verzekeringsvoorwaarden van de door de Stichting IZZ aangewezen zorgverzekeraar.
2. Het Reglement collectieve ziektekostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de Stichting IZZ, waarin cao-partijen zijn vertegenwoordigd.
3. De werknemer heeft uitsluitend recht op een werkgeversbijdrage in de premie van de IZZ Basisaanvullende regeling van zichzelf en zijn partner. De hoogte van deze bijdrage wordt door cao-partijen vastgesteld.
4. De totaal verschuldigde premie voor de deelname aan de ziektekostenregeling IZZ wordt door de werkgever gestort op rekening van de aangewezen zorgverzekeraar, tenzij in het Reglement anders is bepaald.
5. Vanaf het moment dat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever eindigt wordt geen werkgeversbijdrage meer verstrekt.

#### **Pensioenfonds Zorg en Welzijn**

##### **Artikel 3.3.2. Pensioen**

1. In beginsel zijn alle werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst verplicht verzekerd voor hun pensioen bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
2. De werkingssfeer alsmede de rechten en de verplichtingen van de werkgever en werknemer, met betrekking tot het pensioen, worden geregeld in de statuten en het pensioenreglement.
3. Voor een deel van de branche is de verplicht gestelde pensioenregeling Zorg en Welzijn van toepassing, op grond waarvan de feitelijke premieverdeling werkgever en werknemer ieder 50% is.  
De pensioenpremie wordt voor 50% op de werknemer verhaald.

## Hoofdstuk 4 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

### Artikel 4.1. Werkingssfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW. Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. Onder arbeidsongeschiktheid wordt niet verstaan zwangerschap en bevalling (zie artikel 12.4.2).

### Artikel 4.2. Loondoorbetaling

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van het BW gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan het salaris van de werknemer vermeerderd met structurele looncomponenten zoals onregelmatigheidstoeslag en bereikbaarheidsdiensten toeslag. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.

2. Het loon van de werknemer op grond van lid 1 wordt vanaf 1 januari 2005 gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100%. De daaropvolgende 52 weken ontvangt de werknemer 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, maar ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

3. Over de uren waarin de werknemer volgens zijn re-integratieplan, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.

4. Het op grond van lid 1 vastgestelde loon wordt aangepast aan:

- de generieke loonsverhogingen die gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden afgesproken;
- de contractwijzigingen die vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid zijn overeengekomen indien de periode tussen de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de ingangsdatum van de contractwijziging korter is dan drie maanden. Aanpassing vindt plaats met ingang van de dag waarop die contractwijziging in werking treedt;
- de jaarlijkse periodieke salarisverhoging zolang de werknemer nog geen 52 weken arbeidsongeschikt is. Na 52 weken wordt de periodieke verhoging wel toegekend over de uren waarop de werknemer arbeidsgeschikt is.

5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling.

6. In geval de werkgever van mening is dat er ten aanzien van de arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een beroeps- of chronische ziekte en/of een levensbedreigende aandoening, kan hij een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling aan deze werknemer verstrekken.

### Artikel 4.3. Arbeidsongeschiktheid door derden

Wanneer de werkgever verhaalsrechten tegenover derden kan doen gelden, zal -indien de werknemer dit wenst- de werkgever eventuele verhaalsrechten die de werknemer kan doen gelden tegelijk met zijn eigen vordering geldend maken.

#### **Artikel 4.4. Verlagen of vervallen van loondoorbetaling**

De werkgever kan het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 4.2 lid 2 en lid 3 geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:

- blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 4.8 niet is nagekomen;
- de werknemer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA, Wet REA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

#### **Artikel 4.5. Re-integratie**

1. Met het oog op een duurzame re-integratie in de eigen of een passende functie geeft de bedrijfsarts aan, gebaseerd op de criteria van de UWV, welke werkzaamheden de werknemer kan verrichten. De werkgever geeft, na advies van de bedrijfsarts en na overleg met de werknemer, invulling aan het precieze karakter van de te verrichten arbeid.
2. De werkgever is verplicht de werknemer passend werk aan te bieden voor het aantal uren dat de werknemer arbeidsgeschikt is. Indien hiervoor geen mogelijkheden zijn binnen de instelling spant de werkgever zich in om passende werkzaamheden buiten de instelling te realiseren.
3. De re-integratieactiviteiten worden na twee jaar voortgezet als de werknemer beschikt over voldoende restcapaciteit en zich actief opstelt in het re-integratietraject.
4. Om te komen tot optimale re-integratie kan de werknemer in overleg met de werkgever een beroep doen op alle bestaande re-integratieinstrumenten zoals toegang tot mobiliteitscentra, en opleidings- of stagemogelijkheden, binnen de instelling. Hieraan verbonden kosten komen ten laste van de werkgever.
5. De werknemer is verplicht mee te werken aan de aangeboden re-integratieactiviteiten en een passende functie te aanvaarden. Hij kan daartoe ook zelf initiatieven nemen en aan de werkgever voorleggen.
6. De werknemer heeft een voorrangspositie bij intern te vervullen vacatures.

#### **Artikel 4.6. Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid**

Vanaf het tweede ziektejaar kan de werknemer door vrijwillige voortzetting pensioen opbouwen tot een maximum van het niveau geldend op de laatste dag van het eerste ziektejaar. De werknemer ontvangt de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.

#### **Artikel 4.7. Wet WIA**

1. Als de werkgever volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in de re-integratieverplichting en de werknemer daardoor geen recht heeft op een uitkering krachtens WAO/WIA wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. De werkgever betaalt in dat geval 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. De werkgever heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemer (WGA) na de loongerelateerde fase zoveel mogelijk zijn restverdiencapaciteit te laten benutten.
3. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel aangepaste functie zal zijn dat deze functie wordt beloond op ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer die minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit bij zijn werkgever met arbeid verdient en een WGA-vervolguitkering op grond van de WIA ontvangt, heeft recht op

een aanvulling op zijn loon, indien zijn inkomen lager is dan het sociaal minimum dat op hem van toepassing is. Deze aanvulling strekt ertoe te voorkomen dat de werknemer voor de voorziening in zijn levensonderhoud een beroep moet doen op de Wet Werk en Bijstand. Onder het in de eerste zin bedoelde inkomen wordt verstaan het totaal van loon, WGA-vervolguitkering, arbeidsongeschiktheidspensioen, eventuele andere uitkeringen en een toeslag op grond van de Toeslagenwet. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen zijn inkomen en het sociaal minimum, maar niet meer dan het verschil tussen zijn inkomen en het loon dat hij bij deze werkgever verdiende voor aanvang van zijn WGA-uitkering.

#### **Artikel 4.8. Verzuimbeleid**

1. De werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim.
2. De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad, een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste wordt bepaald:
  - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever ziek moet melden;
  - aan welke voorschriften de werknemer zich bij ziekte/arbeidsongeschiktheid moet houden;
  - mogelijke controle- en begeleidingsactiviteiten die de werkgever kan uitvoeren.
3. Ter ondersteuning van een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim, hebben cao-partijen aanbevelingen gedaan in het 'Protocol Aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van het ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk' (Bijlage F).

## **Hoofdstuk 5 Faciliteiten leden werknemers- organisaties, beroepsvereniging en extra bevoegdheden ondernemingsraad**

### **Artikel 5.1. Faciliteiten werknemersorganisaties**

1. Aan leden, kaderleden en vakbondsconsulenten van werknemersorganisaties worden binnen de instelling faciliteiten geboden ten behoeve van het uitvoeren van hun werkzaamheden.

Onder kaderleden en vakbondsconsulenten worden de leden verstaan, die door werknemersorganisaties zijn aangewezen en aan de directie van de instelling bekend zijn gemaakt.

2. Deze faciliteiten zijn tenminste:

- het gebruik van publicatieborden ten behoeve van informatie en aankondigingen van werknemersorganisaties;
- het gebruik van ruimten van de instelling voor bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
- het gebruik van de telefoon, e-mail en internet.

3. Kaderleden worden binnen redelijke grenzen in staat gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen de instelling werkzame leden.

### **Artikel 5.2. Werkgeversbijdrage**

Aan de werknemersorganisaties wordt een werkgeversbijdrage verstrekt. De hoogte hiervan wordt tussen cao-partijen vastgesteld.

### **Artikel 5.3. Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisaties**

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is.

2. De werknemer krijgt betaald verlof tot een totaal van 228 uur per jaar, indien deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst inzetbaar is. Voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

3. Onder werknemersorganisaties als bedoeld in lid 1 worden verstaan:

- een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao;
- een vakcentrale waarbij een vereniging van werknemers, die partij is bij deze cao, is aangesloten;
- (beroeps)verenigingen aangesloten bij een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao. Dit betreft uitsluitend de (beroeps)verenigingen genoemd in de aanhef van de preambule bij deze cao onder II de volgende organisaties van werknemers;
- de Vereniging voor Psychodiagnostisch werkenden.

4. Onder activiteiten als bedoeld in lid 1 worden verstaan:

- statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voor zover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
- conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voor zover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
- cursussen voor zover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.

Voor zover het activiteiten van (beroeps)verenigingen zoals bedoeld onder lid 3 betreft, worden onder bovengenoemde activiteiten alleen begrepen die activiteiten die betrekking hebben op collectieve arbeidsvoorwaarden.

5. Voor de werknemer die vakbondsconsulent is in een instelling met 1500 werknemers of meer, geldt een vrijstelling van acht uur per week.

Voor de vakbondsconsulent in een instelling met tenminste vijfhonderd maar minder dan 1500 werknemers, geldt een vrijstelling van vier uur per week. Per instelling kunnen maximaal twee vakbondsconsulenten (één per werknemersorganisatie) worden vrijgesteld.

#### **Artikel 5.4. Overig betaald verlof**

1. De werkgever stelt de werknemer die bestuurslid is van een beroepsvereniging in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de beroepsorganisatie waarvan hij lid is.
2. Onder beroepsorganisaties worden verstaan de beroepsverenigingen genoemd in de aanhef van de preambule bij deze cao onder II de volgende organisaties van werknemers.
3. Onder activiteiten worden vergaderingen en werkzaamheden verstaan, die worden verricht in speciale commissies en betrekking hebben op de beroepsinhoud.
4. De werknemer krijgt betaald verlof tot een totaal van 36 uur per jaar, indien deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst inzetbaar is.
5. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

#### **Artikel 5.5. Grens instellen ondernemingsraad**

Een instelling met tenminste 35 werknemers is verplicht tot het instellen van een ondernemingsraad.

#### **Artikel 5.6. Extra bevoegdheden ondernemingsraad**

1. Naast de bevoegdheden op grond van de WOR heeft de ondernemingsraad de volgende rechten:
  - adviesrecht over een voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht (procedure conform artikel 30 WOR);
  - adviesrecht over een tijdelijke voorziening tot waarneming van een functie in de directie of de Raad van Bestuur. Dit recht geldt niet voor vervanging wegens kortdurende afwezigheid (aanvullend op artikel 30 WOR);
  - recht op bespreking van de conceptbegroting van de instelling, met name van de personeelsbegroting en het aanschaffingsbeleid. De personeelsbegroting bevat zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens over de personeelsbezetting. Hierbij worden tenminste de volgende gegevens verstrekt:
    - een organisatieschema;
    - een overzicht van de personeelsbezetting, uitgesplitst naar organisatie-eenheden;
    - personeelsaantallen;
    - gegevens over de tijdelijkheid en de omvang van het dienstverband;
    - een inhoudelijke omschrijving op hoofdlijnen van de functies.
  - adviesrecht bij een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting (conform artikel 25 WOR). De ondernemingsraad ontvangt de vastgestelde begroting en de wijzigingen die zijn aangebracht.
2. De ondernemingsraad heeft recht op ambtelijke ondersteuning van twee uur per week per ondernemingsraadzetel.

## Hoofdstuk 6 Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden

### Artikel 6.1. Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week = voltijdnorm).
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan een arbeidsduur worden overeengekomen van maximaal 2087 uur per jaar (gemiddeld veertig uur per week). Eén keer per jaar kan de werknemer deze arbeidsduur terugbrengen tot zijn oorspronkelijke contractduur.
3. In afwijking van lid 1 en 2 eerste zin, zal met de ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus en klinisch fysicus, op zijn verzoek, een arbeidsduur overeengekomen worden van in ieder geval 2087 uur per jaar (gemiddeld veertig uur per week).
4. Met de leerling die een voltijd BBL-opleiding volgt, mag geen hogere arbeidsduur worden overeengekomen dan 1878 uur per jaar inclusief lestijd. De opleidingstijd van een BBL-leerling bedraagt gemiddeld vier uur per week (gemiddeld 208 uur per jaar) te meten over de totale opleidingsperiode. De lestijd gedurende de opleidingsduur wordt als werktijd aangemerkt, waarbij een lesuur gelijk wordt gesteld aan een arbeidsuur.
5. Met de leerling die recht heeft op studiefinanciering en een HBO-duale leerweg volgt, mag geen hogere arbeidsduur worden overeengekomen dan gemiddeld 1670 uur per jaar (gemiddeld 32 uur per week).
6. Met de leerling die geen recht heeft op studiefinanciering en een HBO-duale leerweg volgt, mag geen hogere arbeidsduur worden overeengekomen dan maximaal 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week). Gedurende een praktijkleerjaar mag de leerling met een voltijd arbeidsduur, maximaal gemiddeld 1670 uur voor arbeid worden ingezet.
7. De indeling van de werktijden is zodanig, dat de leerling-werknemer in staat wordt gesteld het theoretisch deel van de opleiding te volgen.

### Artikel 6.2. Jaarurensystematiek

1. Het aantal te werken uren op jaarbasis (netto) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto) te verminderen met vakantie-uren, betaald verlof en feest- en gedenkdaguren (artikel 6.4).
2. Het netto te werken aantal uren, vermeerderd met vakantie-uren, wordt vastgelegd in een individueel arbeids- en rusttijdenpatroon. Deze uren worden ingeroosterd op (contractueel) overeengekomen dagen, waarbij de voor 1 januari 2002 gemaakte afspraken worden gerespecteerd.
3. In overleg met de werknemer wordt de indeling van zijn arbeidspatroon bepaald. Het overleg vindt ten minste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming. De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen. Indien de individuele wensen niet sporen met het instellingsbelang, prevaleert het instellingsbelang.
4. De spreiding van het aantal te werken uren over het jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon dienen zowel de te werken uren als de geclusterde vrije tijd duidelijk herkenbaar te zijn. Onder geclusterde vrije tijd wordt 56 uur vrij van dienst verstaan.
5. Een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon kan in overleg tussentijds worden aangepast.
6. Uitsluitend op verzoek van de werknemer kan worden overgegaan tot een vijfdaagse werkweek van 7,2 uur per dag.



7. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.
8. De werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen het aantal in het kader van de jaarurensystematiek vastgestelde uren te werken. Indien dit niet het geval is, mogen er geen vakantie-uren worden afgeschreven.
9. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt verzilverd of verrekend met vakantie-uren dan wel ingehouden op het laatste salaris.

#### **Artikel 6.3. Jaarurensystematiek en vakantie**

Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

#### **Artikel 6.4. Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen**

1. Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feest- en gedenkdag niet vallend op zaterdag of zondag
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast met betrekking tot de inzetbaarheid op feestdagen en met betrekking tot het bepaalde in lid 1.
3. Voor de werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, geldt de vermindering op grond van de in het resterende deel van het kalenderjaar voorkomende feestdagen.
4. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.
5. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in dit artikel. Indien geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in dit artikel van toepassing.

#### **Artikel 6.5. Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid**

1. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal geregistreerde ziekte-uren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon.
2. Wanneer geen arbeidspatroon is overeengekomen, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.
3. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet verricht, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

#### **Artikel 6.6. Vergader- en scholingsuren ondernemingsraad**

De uren die een OR-lid besteedt aan vergaderingen van de ondernemingsraad, van commissies van die raad en aan scholing, worden in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen en maken deel uit van de overeengekomen arbeidsduur.

#### **Artikel 6.7. Arbeids- en rusttijden**

1. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (Atw) en het Arbeidstijdenbesluit (Atb).
2. De werkgever deelt het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee. Indien in verband met de aard van de arbeid het arbeids- en rusttijdenpatroon niet ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer meegedeeld kan worden, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee op

welke dag de wekelijkse rusttijd begint en op welke zondagen de werknemer geen arbeid hoeft te verrichten. Tevens maakt hij aan die werknemer ten minste vier dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.

3. De indeling van de arbeids- en rusttijden wordt door de werkgever vastgesteld, met dien verstande dat de arbeidstijden bij voorkeur liggen tussen 07.00 uur en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag, en tussen 8.00 uur en 12.00 uur op zaterdag.
4. Indien er sprake is van een arbeids- en rusttijdenregeling met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren.
5. Diensten waarin de uren tussen 23.00 uur en 07.00 uur geheel of ten dele zijn begrepen, kunnen uitsluitend worden opgedragen aan werknemers van 18 jaar en ouder.
6. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van de hier bedoelde omstandigheid, dan zal hij dit gemotiveerd aan de werknemer ter bespreking voorleggen, alvorens tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten over te gaan.
7. Overdracht van dienst vindt plaats binnen arbeidstijd.

### **Artikel 6.8 Flexpool**

1. Om interne flexibiliteit te vergroten beschikt de instelling over een flexpool met breed en hoogwaardig opgeleide werknemers.
2. De omvang van de flexpool is zodanig dat planbare afwezigheid op afdelingen kan worden opgevangen door de inzet van een flexpoolwerknemer.
3. Werknemers werkzaam binnen een flexpool hebben in beginsel recht op een arbeidsovereenkomst met een aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar en moeten aan de oproep gehoor geven binnen de op grond van artikel 4.2 van de ATW vastgestelde regeling.
4. Op instellingsniveau wordt vastgesteld of er ten behoeve van werknemers van de flexpool aanvullende scholing vereist is om de inzetbaarheid binnen de instelling te vergroten.

### **Artikel 6.9. Koffie-/theepauzes**

1. Naast de wettelijke pauze volgens de Arbeidstijdenwet geeft de werkgever de werknemer gelegenheid voor koffie-/theepauzes, te weten éénmaal per ochtend, middag, avond en/of nacht.
2. Koffie- en theepauzes die minder dan een kwartier duren, worden als arbeidstijd aangemerkt.
3. Indien koffie-/theepauzes vijftien minuten of langer duren én als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust tijdens deze pauzes te zijn gewaarborgd.

### **Artikel 6.10. Roostervrije weekeinden**

De werknemer heeft recht op ten minste 22 weekeinden vrij van iedere dienst per jaar. In overleg met de werknemer mag hiervan worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer per jaar ten minste dertien zondagen vrij van iedere dienst is.

### **Artikel 6.11. Maximale arbeidstijd**

1. De arbeidstijd per dienst bedraagt exclusief overwerk ten hoogste tien uur, inclusief overwerk twaalf uur.
2. De arbeidstijd per nachtdienst bedraagt exclusief overwerk ten hoogste negen uur, inclusief overwerk tien uur.
3. De arbeidstijd per week bedraagt ten hoogste zestig uur.

4. De werkgever maakt geen gebruik van de mogelijkheden die de Atw (artikel 5:8 lid 3) en het Atb (artikelen 4.7:1, 4.7:2 en 5.20:2) bieden, om de arbeidstijd per dienst, per nachtdienst of per week te verlengen.
5. De arbeidstijd per vier weken bedraagt ten hoogste gemiddeld 55 uur per week en per zestien weken niet meer dan gemiddeld 48 uur per week.
6. De arbeidstijd per zestien weken bedraagt ten hoogste gemiddeld veertig uur per week, als de werknemer in een periode van zestien weken zestien of meer nachtdiensten verricht. Voor artsen in deze situatie bedraagt de arbeidstijd niet meer dan gemiddeld 48 uur per week in een periode van dertien weken.

#### **Artikel 6.12. Maximaal aantal nachtdiensten**

1. De werknemer mag ten hoogste vijf achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever met de werknemer overeenkomen dat de werknemer ten hoogste zeven achtereenvolgende nachtdiensten verricht, maar niet meer dan 43 nachtdiensten per zestien weken. De werkgever maakt geen gebruik van de mogelijkheid die de Atw (artikel 5:8 lid 9) biedt, om het aantal nachtdiensten te verhogen.
3. Voor de werknemer die gebruik maakt van de overgangsbepaling permanente nachtarbeid als bedoeld in artikel 8.1:1 Atb, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.

#### **Artikel 6.13. Verschoven diensten**

1. De werkgever kan incidenteel en in bijzondere gevallen, als het dienstbelang dit noodzakelijk maakt, een wijziging aanbrengen in het reeds vastgestelde arbeids- en rusttijdenpatroon.
2. Van een verschoven dienst is sprake, indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon arbeid zou moeten verrichten, wordt verschoven naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens dit patroon vrij zou zijn.
3. Indien de werkgever een wijziging aanbrengt in een reeds vastgesteld arbeids- en rusttijdenpatroon en er binnen 24 uur nadat de werknemer hiervan op de hoogte is gesteld een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een overwerktoeslagpercentage als bedoeld in artikel 8.4 lid 2.
4. Bij een wijziging in het arbeids- en rusttijdenpatroon ontvangt de werknemer schadeloosstelling voor reeds gedane uitgaven in verband met vrijetijdsbesteding.

#### **Artikel 6.14. Arts in opleiding tot specialist (aios)**

1. Voor artsen in opleiding tot specialist overeenkomstig de regelingen als vastgesteld door het Centraal College Medisch Specialisten (CCMS) en de Medisch Specialisten Registratie Commissie (MSRC) geldt, in afwijking van artikel 6.1 lid 1, een arbeidsduur van 1983 uur per jaar (gemiddeld 38 uur per week).
2. De normatieve werkweek van de aios kan in verband met opleidingsactiviteiten, die in de dagelijkse werkzaamheden zijn verweven, meer dan gemiddeld 7,6 uur per dag omvatten en maximaal 48 uur gemiddeld per week bedragen.
3. Uren arbeid verricht tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten tellen mee bij het bepalen van de normatieve werkweek.

#### **Toelichting arbeidsduur aois**

*Onder het begrip normatieve werkweek wordt mede verstaan alle opleidingsmomenten gericht op directe patiëntenzorg en alle organisatorische activiteiten die door de werkgever in het belang van de instelling worden geacht. Het aantal uren arbeid verricht tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten telt mee bij het bepalen van de gemiddelde 48-urige werkweek.*

*Hieronder vallen ook:*

- *het lidmaatschap van de ondernemingsraad;*
- *het participeren in teambesprekingen;*
- *besprekingen met huisartsen en andere disciplines;*
- *het meewerken aan de opleiding voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden en andere medewerkers van het ziekenhuis, indien hiervoor door de werkgever geen aparte honorering wordt gegeven;*
- *het meewerken aan de opleiding van co-assistenten.*

*Deze begripsomschrijving houdt derhalve in dat niet binnen deze werktijd van 38 à 48 uur per week zijn inbegrepen:*

- *onverplichte refereeravonden;*
- *het bijwonen van vergaderingen van de medische staf;*
- *het bijwonen van (wetenschappelijke) vergaderingen;*
- *(thuis)studie, zoals literatuur- en tijdschriftenstudie;*
- *het meewerken aan de opleiding voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden en andere medewerkers van het ziekenhuis, indien hiervoor door de werkgever een aparte betaling wordt gegeven.*

*De werkgever is primair verantwoordelijk voor de vaststelling van de werktijden. De opleider-specialist is primair verantwoordelijk voor de opleidingsactiviteiten en gebonden aan de vigerende opleidingseisen. Tussen werkgever, opleider-specialist en aios zal in goed overleg vastgesteld worden waar de opleidingsmomenten liggen en bij de opstelling van arbeids- en rusttijdenregelingen zal hiermee rekening worden gehouden.*

## Hoofdstuk 7 Salariëring en vakantiebijslag

### 7.1. Salariëring

#### Artikel 7.1.1. Algemeen

1. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst en als onderdeel daarvan een actuele functiebeschrijving.
2. De functiebeschrijving voldoet aan de door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen (in kantlijn zie bijlage C).
3. De indeling van de functie vindt plaats met behulp van het FWG-systeem in een van de functiegroepen 5 tot en met 80.
4. Op basis van de indeling vindt inschaling plaats in een van de gelijklopende salarisschalen.

#### Artikel 7.1.2 FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG ®)

1. Het FWG®-systeem maakt deel uit van deze cao. Cao-partijen bepalen welke systeemversie van kracht is.
2. De werknemer heeft op verzoek toegang tot de "inzage versie" van dit systeem.
3. De werkgever en werknemer die door de algemeen verbindendverklaring aan deze cao zijn gebonden hebben recht op inzage in het FWG®-systeem en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in artikel 7.1.1.

Noot: Voor informatie over het FWG®-systeem zie: [www.fwg.nl](http://www.fwg.nl).

#### Artikel 7.1.3. Salariëring

1. De werknemer ontvangt een salaris op basis van één van de salarisschalen behorende bij de functiegroepen 5 tot en met 80.
2. Inpassing in de salarisschaal vindt plaats op basis van al dan niet elders verkregen ervaring.
3. De werknemer die een opleiding volgt, ontvangt een salaris op basis van paragraaf 7.2 of 7.3 en de daarbij behorende salarisschalen.
4. De werknemer waarvan is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijd arbeid 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, maar wel arbeidsmogelijkheden heeft, ontvangt het voor hem geldende WML.
5. De vermelde bedragen zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur van 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week). Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

#### Artikel 7.1.4. Uitbetaling salaris

1. De werknemer moet uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand kunnen beschikken.
2. De vergoeding voor onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst, geconsigneerde pauze tijdens de nachtdienst, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten in een maand wordt uiterlijk in de daaropvolgende kalendermaand uitbetaald.
3. De werknemer ontvangt een schriftelijke of digitale specificatie van wijzigingen in het salaris en/of in de salarisberekening.

### **Artikel 7.1.5. Herziening van reeds ingedeelde functies**

1. Een verandering van de functiebeschrijving en/ of indeling (herbeschrijving/herindeling) van een functie vindt plaats conform het Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg®. (in kantlijn zie bijlageC).
2. Als ten gevolge van het herindelingsbesluit een hogere functiegroep van kracht wordt, wordt de salarisschaal behorend bij de hogere functiegroep van toepassing. Bij de inpassing in de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
3. Als ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep van kracht is, dan wordt de werknemer met behoud van salaris ingeschaald in de lagere salarisschaal. Bij de inpassing in de lagere salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris. Wanneer dit bedrag niet in de lagere salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal. Het maximaal door de werknemer te bereiken salaris bedraagt het salarismaximum van de lagere schaal vermeerderd met 10%. Periodieken worden toegekend op basis van de nieuwe lagere schaal. Na het bereiken van het hoogste IP-nummer in de nieuwe lagere schaal, volgt de werknemer de periodieke verhogingen conform de hogere schaal tot het maximum van 110% van de lagere schaal is bereikt.
4. Verdient de werknemer op het moment van de herindeling meer dan het in lid 3 bepaalde salarismaximum, dan wordt het salaris bevroren op het dan geldende IP-nummer.
5. Het uiteindelijk te bereiken of bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen van deze cao.
6. De uitkomst van een herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop in de herindelingsprocedure tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functiebeschrijving.
7. Een herindeling in een hogere functiegroep is geen bevordering in de zin van artikel 7.1.9.

### **Artikel 7.1.6 Nabetaling**

1. De werknemer, van wie de functiebeschrijving is vastgesteld, die de instelling heeft verlaten voordat de (her)indelingsprocedure voor zijn functie is afgerond, heeft recht op een nabetaling over de periode van vaststelling van de functiebeschrijving tot einde dienstverband.
2. De nabetaling bestaat uit het verschil tussen zijn oorspronkelijke salaris en het salaris dat hij zou hebben ontvangen na (her)indeling. Onder salaris in de zin van dit artikel wordt tevens verstaan alle toeslagen die zijn afgeleid van het bruto-maandsalaris.
3. Indien werkgever en werknemer in geval van beëindiging van het dienstverband door middel van een beëindigingsovereenkomst overeenkomen dat er sprake is van "finale kwijting" moet beide partijen duidelijk zijn dat hierbij afstand wordt gedaan van nabetalingsrechten.

### **Artikel 7.1.7. Periodieke verhogingen**

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de salarisschaal toegekend. Periodiekdatum is, met uitzondering van het bepaalde in lid 2, 3 en 4 de datum van indiensttreding.
2. Bij indiensttreding in de loop van de kalendermaand geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding.
3. Voor de werknemer die bij aanvang van het dienstverband in de jeugdschaal is ingedeeld, is de periodiekdatum de eerste van de maand waarin betrokkene jarig is. Bij overschaling

naar de functionele schaal wijzigt de periodiekdatum niet. Met ingang van 1 januari 2014 zijn alle jeugdschalen vervallen en daarmee de toepassing van dit lid.

4. Iedere periodiekdatum wijzigt ten gevolge van een bevordering en na diplomering van een eerste zorgopleiding:

- bij bevordering wordt de bevorderingsdatum de nieuwe periodiekdatum;
- bij diplomering wordt de periodiekdatum de eerste van de maand na diplomering.

5. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling dat gebaseerd is op de uitgangspunten zoals opgenomen in het Statuut Sociaal Beleid (Bijlage A van Cao Ziekenhuizen 1999-2001) daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging toe te kennen.

#### **Artikel 7.1.8. Gratificatie en toeslagen**

1. De werkgever kan een gratificatie of (tijdelijke) toeslag toekennen, bijvoorbeeld op basis van functioneren of de arbeidsmarktsituatie.
2. De gratificatie en tijdelijke toeslagen hebben geen structureel karakter en worden niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

#### **Artikel 7.1.9. Bevordering**

1. Bij bevordering naar een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het nieuwe salaris gebaseerd op de salarisschaal behorende bij de hogere functiegroep. Het oude salaris wordt hiertoe met twee periodieken verhoogd, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
2. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum, wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
3. Het nieuwe salaris mag niet meer bedragen dan het maximum van de bij de hogere functie behorende schaal.
4. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

#### **Artikel 7.1.10. Waarneming**

1. De werknemer die, op verzoek van de werkgever, de functie van een werknemer die in een hogere functiegroep is ingedeeld, geheel of nagenoeg geheel waarneemt, ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. Indien voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur wordt waargenomen, wordt ten aanzien van de vergoeding, het naar rato-beginsel toegepast.
3. De hoogte van de waarnemingsvergoeding is gelijk aan het verschil tussen het huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, met een minimum van twee periodieken.
4. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers.
5. Het salaris inclusief de vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de functie die wordt waargenomen.
6. Waarnemingen in verband met vakantie of korter dan één maand komen niet voor vergoeding in aanmerking.
7. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.
8. De waarnemingstoeslag heeft geen structureel karakter en wordt niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

### **Artikel 7.1.11. Dienstjaren gratificatie**

1. De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie van:

- een kwart van het salaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
- de helft van het salaris bij een dienstverband van 25 jaar;
- een volledig salaris bij een dienstverband van 40 jaar.

2. Indien de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren (een) wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het salaris naar evenredigheid verhoogd of verlaagd.

### **Artikel 7.1.12. Gratificatie einde dienstverband**

1. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd, heeft de werknemer recht op een gratificatie ter hoogte van de helft van het salaris.

2. Indien de werknemer gebruik maakt van het FLEX-pensioen en in dienst blijft, wordt de gratificatie toegekend aan het einde van de arbeidsovereenkomst. De hoogte van de gratificatie wordt gebaseerd op de arbeidsduur en het ip-nummer op de dag voorafgaand aan het gebruik van het FLEX-pensioen.

## **7.2. Werknemers die een opleiding volgen**

### **Artikel 7.2.1. Inservice- en BBL-opleidingen**

1. De in artikel 7.2.2 en 7.2.3 opgenomen bepalingen zijn van toepassing op de inservice- en BBL-opleidingen.

2. Beide opleidingen bestaan uit een beroepsvoorbereidende periode (bvp) en een daarop volgend aantal praktijkleerjaren.

### **Artikel 7.2.2. Beroepsvoorbereidende periode**

1. Gedurende de bvp wordt met de leerling een leerovereenkomst aangegaan.

Deze periode maakt geen deel uit van het eerste praktijkleerjaar.

2. De leerling heeft gedurende de bvp recht op een vergoeding per maand zoals vermeld in bijlage 4 van dit hoofdstuk.

3. Deze vergoeding bedraagt 97% van het voor de leerling geldende bruto minimum (jeugd)loon.

4. De les-/collegegelden komen voor rekening van de werkgever. Leermiddelen worden in bruikleen verstrekt.

5. De bvp behorend bij de inservice-opleidingen kan niet langer duren dan zes maanden.

### **Artikel 7.2.3. Praktijkleerjaren**

1. Na afronding van de bvp wordt de leerling toegelaten tot het eerste praktijkleerjaar.

Gedurende de praktijkleerjaren wordt met de leerling-werknemer een leer-/arbeidsovereenkomst aangegaan.

2. In een lesperiode kunnen maximaal gemiddeld zeven lesuren per dag voorkomen.

3. Gedurende de praktijkleerjaren ontvangt de leerling, met uitzondering van de leerling sterilisatie-assistent en de BBL-leerling niveau 1 en 2, het in tabel 2 van dit hoofdstuk vermelde salaris of, indien dit hoger ligt, het minimum(jeugd)loon. De leerling sterilisatie-assistent en de BBL-leerling niveau 1 en 2 ontvangen het in tabel 1 van dit hoofdstuk vermelde salaris, voor zover het minimum(jeugd)loon niet hoger ligt.

4. De leerling ontvangt jaarlijks een periodieke verhoging, te rekenen vanaf het einde van de bvp.

5. De les-/collegegelden komen voor rekening van de werkgever.



#### **Artikel 7.2.4. HBO-duale opleidingen**

1. Een HBO-duale opleiding bestaat uit een eerste leerjaar (basisjaar) en een aantal praktijkleerjaren.
2. Wanneer een leerling tijdens het basisjaar stage loopt, ontvangt hij een stagevergoeding als aan de vereisten van artikel 7.2.9 wordt voldaan.
3. Met de leerling die de HBO-duale opleiding volgt, wordt na het eerste leerjaar een leer-/arbeidsovereenkomst aangegaan.
4. Gedurende de praktijkleerjaren ontvangt de leerling het in tabel 2 van dit hoofdstuk vermelde salaris, voor zover het minimum(jeugd)loon niet hoger ligt.
5. Indien het tweede leerjaar voornamelijk uit theorie bestaat, is het mogelijk dat de leerling over een periode korter dan twaalf maanden het eerste praktijkleerjaarsalaris ontvangt.
6. De leerling ontvangt jaarlijks een periodieke verhoging te rekenen vanaf de datum van indiensttreding.

#### **Artikel 7.2.5. HBO-V-duale opleiding**

1. De leerling die de HBO-V-duale opleiding volgt ontvangt tijdens de eerste twee praktijkleerjaren salaris op basis van artikel 7.2.4 lid 4.
2. Tijdens het derde praktijkleerjaar ontvangt de leerling gedurende negen maanden het bedrag behorend bij het derde praktijkleerjaar. Over de resterende maanden ontvangt de leerling het bedrag behorend bij het vierde praktijkleerjaar.

#### **Artikel 7.2.6. Tweede opleidingen in de zorg en vervolgoedingen**

1. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beloningsbeleid vast voor de leerling-werknemer die reeds in het bezit is van een diploma uit de zorg en voor de leerling-werknemer die een vervolgoeding volgt. Uitgangspunt hierbij is dat de leerling-werknemer er niet in inkomen op achteruit gaat.
2. Bij het ontbreken van instellingsbeleid behoudt de leerling het ip-nummer en doorloopt de schaal waarin hij voor aanvang van de opleiding was ingedeeld tot het diploma van de opleiding is behaald.

#### **Artikel 7.2.7. De aspirant-leerling**

Gedurende een arbeidsovereenkomst die voorafgaat aan een opleiding zoals bedoeld in deze paragraaf, ontvangt de werknemer het salaris behorend bij het eerste leerjaar van de betreffende opleiding.

#### **Artikel 7.2.8. Overige opleidingen**

1. Voor opleidingen, waarvoor de leerling praktisch werkzaam moet zijn en de werkgever niet eindverantwoordelijk is, zijn de artikelen in paragraaf 7.1 van dit hoofdstuk van toepassing op de vaststelling van het salaris.
2. Voor de vaststelling van het salaris worden de uren in aanmerking genomen, waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat lesuren geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

#### **Artikel 7.2.9. Stage**

1. De leerling voor wie in de opleiding een stage als verplicht onderdeel van de studie is opgenomen, heeft recht op een stagevergoeding. Voorwaarde is dat de stage tenminste 144 uur per studiejaar bedraagt.

2. De stagevergoeding wordt niet verleend indien een BBL-leerling als werknemer een dienstbetrekking heeft, die recht geeft op loondoorbetaling gedurende de stageperiode.
3. Onder leerlingen in de zin van dit artikel worden verstaan MBO- en HBO-leerlingen.
4. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt bij een voltijdstage € 334 € per maand (1 januari 2015). Voor een deeltijdstagiair wordt het naar rato-beginsel toegepast. De stagevergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex.
5. De stagevergoeding is inclusief de gemaakte kosten van de stagiair, met uitzondering van de vergoeding als bedoeld in artikel 11.1.1 lid 5.
6. De kosten voor noodzakelijke inentingen worden door de overheid of de werkgever vergoed.

### **7.3. Opleidingen tot medisch specialist, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus, klinisch fysicus, verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog-BIG**

#### **Artikel 7.3.1. Arts in opleiding tot specialist (aios), ziekenhuisapotheker in opleiding, klinisch chemicus in opleiding of klinisch fysicus in opleiding**

1. De werknemer die de opleiding tot specialist (aios), ziekenhuisapotheker, klinisch-chemicus of klinisch fysicus volgt ontvangt gedurende de opleiding het in de salarisschaal tabel 3 van dit hoofdstuk vermelde salaris.
2. Basisartsen in opleiding tot spoedeisende hulp arts en sportarts worden overeenkomstig het in dit artikel bepaalde gehonoreerd.
3. Bij de inschaling van de werknemer genoemd in lid 1 wordt rekening gehouden met relevante ervaring. Per relevant ervaringsjaar wordt het eerste schaalbedrag met een periodiek verhoogd. Voor het meetellen van een ervaringsjaar moet twaalf maanden relevante ervaring zijn opgedaan.
4. Ervaring die volledig meetelt voor de inschaling van de arts in opleiding:
  - werkzaam als arts-assistent in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
  - werkzaam als basisarts in de patiëntenzorg in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
  - werkzaam als arts-onderzoeker in een geneeskundig wetenschappelijk onderzoek;
  - werkzaam als arts-projectmedewerker voor een geneeskundig project in een ziekenhuis;
  - werkzaam als basisarts in onderwijs of onderzoek in een ziekenhuis.
5. Als op de datum van indiensttreding het vereiste aantal maanden voor een ervaringsjaar niet is voltooid, wordt de periodiekdatum zodanig vastgesteld, dat bij goed functioneren de eerstvolgende periodiek wordt toegekend op het moment dat het ervaringsjaar voltooid is.
6. De werknemer ontvangt jaarlijks een periodieke verhoging.
7. Indien het overeengekomen salaris van een arts voorafgaand aan de opleiding tot medisch specialist meer bedraagt dan het salarisbedrag voortvloeiend uit de leden 1 t/m 5 van dit artikel, dan behoudt hij dat overeengekomen salaris tot het moment waarop de periodieke salarisverhoging conform lid 6 tot een hoger salaris leidt.

#### **Artikel 7.3.2. Opleiding tot verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog-BIG**

1. Voor de werknemer die de opleiding tot verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt tenminste de laagst voorkomende salarisschaal voor de artsen- of psychologenfunctie binnen de instelling.
2. Voor de salarischvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden overeengekomen dat de lesuren geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

## **7.4. Eindejaarsuitkering**

### **Artikel 7.4.1. Eindejaarsuitkering**

1. De eindejaarsuitkering bedraagt voor de werknemer die op 31 december een vol jaar in dienst is geweest, 8,33% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 december geldende salaris.
2. Wanneer de werknemer een deel van de periode waarover de eindejaarsuitkering wordt berekend in dienst is geweest en/of hij in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar rato recht op de eindejaarsuitkering.
3. Indien de werknemer de dienst verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het maandsalaris geldend bij einde dienstverband de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden, dat de arbeidsovereenkomst na de maand december heeft geduurd, uitgekeerd.
4. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december, met uitzondering van de in lid 3 genoemde situatie.

## **7.5. Vakantiebijslag**

### **Artikel 7.5.1. Vakantiebijslag**

1. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest, 8% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 mei geldende salaris.
2. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband minimaal € 1.790,00 vanaf 1 januari 2015 of € 1.817,00 vanaf 1 januari 2016. Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
  - de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de Cao Ziekenhuizen hebben plaatsgevonden;
  - het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslagpercentage.
3. Wanneer de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantiebijslag wordt berekend in dienst is geweest en/of hij in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar rato recht op vakantiebijslag.
4. Indien de werknemer de dienst verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het maandsalaris geldend bij einde dienstverband de vakantiebijslag naar rato van het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst na de maand mei heeft geduurd, uitgekeerd.
5. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei, met uitzondering van de in lid 4 genoemde situatie.
6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor de werknemer die heeft aangegeven zijn vakantiebijslag maandelijks te willen ontvangen. Indien de uitkering maandelijks geschiedt, bedraagt de hoogte van de bijslag 8% van het geldende maandsalaris.

## Salaristabellen

### Salarisschalen per functiegroep

Salarisschalen per functiegroep en inpassingstabel: zie .....

### Werknemers die een opleiding volgen.

**Tabel 1 Salarisschalen werknemers die een opleiding volgen: niveau 1 en 2**

	1 januari 2015	1 januari 2016
1e praktijkleerjaar	1064	1080
2e praktijkleerjaar	1206	1224

**Tabel 2 Salarisschalen werknemers die een opleiding volgen: niveau 3, 4 en 5**

	1 januari 2015	1 januari 2016
1e praktijkleerjaar	1206	1224
2e praktijkleerjaar	1348	1368
3e praktijkleerjaar	1529	1552
4e praktijkleerjaar	1701	1727

**Tabel 3 Salarisschalen werknemers die een opleiding volgen tot specialist (aios), ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus, klinisch fysicus.**

	Ipnr.	1 januari 2015	1 januari 2016
0 jaar	32	3179	3227
1 jaar	34	3313	3363
2 jaar	36	3438	3490
3 jaar	38	3582	3636
4 jaar	40	3719	3774
5 jaar	42	3859	3917
6 jaar	44	3994	4054
7 jaar	46	4115	4177

**Tabel 4 Vergoeding beroepsvoorbereidende periode****Vergoeding bvp per 1 juli 2014**

<b>Leeftijd</b>	<b>Wettelijk Minimum(jeugd) loon</b>	<b>Zakgeld 97%</b>
16 jaar	515,85	500,37
17 jaar	590,60	572,88
18 jaar	680,30	659,89
19 jaar	785,00	761,45
20 jaar	919,55	891,96
21 jaar	1.084,00	1.051,48
22 jaar	1.270,90	1.232,77
23 jaar	1.495,20	1.450,34

**Vergoeding bvp per 1 januari 2015**

<b>Leeftijd</b>	<b>Wettelijk Minimum(jeugd) loon</b>	<b>Zakgeld 97%</b>
16 jaar	518,10	502,56
17 jaar	593,20	575,40
18 jaar	683,30	662,80
19 jaar	788,45	764,80
20 jaar	923,60	895,89
21 jaar	1.088,80	1.056,14
22 jaar	1.276,55	1.238,25
23 jaar	1.501,80	1.456,75

## Hoofdstuk 8 Overwerk

### Artikel 8.1. Definitie

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij het arbeids- en rusttijdenpatroon vastgestelde arbeidsduur. De overschrijding wordt op halfjaarbasis gemeten, te rekenen vanaf het moment van overschrijding.
2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In het laatste geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

### Artikel 8.2. Werkingssfeer en vrijgestelde werknemers

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij het arbeids- en rusttijdenpatroon vastgestelde arbeidstijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen overwerk opgedragen, tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.

### Artikel 8.3. Maximaal aantal uren overwerk

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per kwartaal niet méér bedragen dan 10%:
  - a. van 36 uur indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
  - b. van 42 uur indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 van die tabel niet overschrijdt;
  - c. van 52 uur indien het salaris van de werknemer ip-nr 74 overschrijdt.Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.
2. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
3. Indien een deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% van zijn contractuele arbeidsduur overwerkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract voor de meerdere uren aangeboden. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
4. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

### Artikel 8.4. Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor overwerk wordt, voor zover lid 3 niet anders bepaalt, verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 2.
2. De geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
  - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;

- 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
- 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde een zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou behoeven te werken.

3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd in lid 1 wordt toegekend indien:

- a. het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
- b. het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 van die tabel niet overschrijdt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt;
- c. het salaris van de werknemer boven ip-nr 74 ligt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.

### **Artikel 8.5. Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur**

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de voltijd arbeidsduur.

2. Daarenboven heeft de werknemer recht op opbouw van vakantie uren, aanspraak op vakantiebijslag en indien van toepassing recht op een onregelmatigheidstoeslag over het betreffende uurloon.

3. Een vergoeding op grond van artikel 8.4 wordt toegekend, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de voltijd arbeidsduur.

### **Artikel 8.6. (Opnemen) vergoeding overwerk**

1. Als het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van de in artikel 8.4 bedoelde vrije tijd, wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

2. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek inzicht in de toepassing van het in het vorige lid bepaalde.

### **Artikel 8.7. Arts in opleiding tot specialist (aios)**

1. Bij de bepaling of er sprake is van overwerk dienen alle uren waarop door de aios is gewerkt en die vallen onder het begrip "normatieve werkweek" als bedoeld in artikel 6.14, te worden betrokken.

2. De uren die de normatieve werkweek van gemiddeld 48 per week te boven gaan worden vergoed op grond van artikel 8.1.

3. In afwijking van artikel 8.4 lid 2 kan tussen werkgever en aios worden overeengekomen om de vergoeding te baseren op een gewogen rekenkundig gemiddelde van de percentages van lid 2 over het totaal aantal uren, gewerkt vanaf het 48e uur.

**Toelichting hoofdstuk overwerk**

*Bij een incidentele overschrijding van de arbeidsduur vindt als hoofdregel een tijd voor tijd-compensatie plaats. Indien binnen een half jaar na de overschrijding de extra gewerkte uren niet in tijd zijn gecompenseerd, vindt een vergoeding op grond van artikel 8.4 of artikel 8.5 plaats.*

*Mocht op het moment van de overschrijding of binnen een half jaar duidelijk zijn dat een compensatie in tijd niet tot de mogelijkheden behoort, kan eerder tot de toepassing van artikel 8.4, artikel 8.6 of artikel 8.5 worden overgegaan.*

*In artikel 8.3 lid 1 sub c is het maximaal toegestane aantal uren overwerk bepaald. Hierbij moet ook aan de normen van de Atw en het Atb worden getoetst, met speciale aandacht voor de werknemers die nachtarbeid of risicovolle arbeid verrichten .*

*Onder de woorden "in een periode van zeven dagen" in artikel 8.4 dient te worden verstaan een periode van zeven achtereenvolgende dagen waarop een overwerkvergoeding ad 25% van toepassing is. Dit houdt in dat bij overwerk bijvoorbeeld beginnende op maandag de periode van zeven dagen loopt tot en met de dinsdag van de daaropvolgende week.*

*De geldelijke vergoeding als bedoeld in artikel 8.4 lid 2 wordt als volgt berekend:*

*Voor elk overwerkuur wordt de daarbij behorende geldelijke beloning vastgesteld; vervolgens wordt het totaal van deze geldelijke beloning gedeeld door het totaal aantal overuren: de uitkomst hiervan vormt dan het (vaste) bedrag van de geldelijke beloning per uur.*

*De regeling is dan als volgt (artikel 8.3 lid 1):*

- ten aanzien van de werknemer met een salaris gelijk aan of lager dan het bedrag van ip-nr 48 geldt dat per kwartaal niet meer dan 46,8 uren (10% van 13 weken à 36 uren) mag worden overgewerkt;*
- door de werknemer met een salaris dat ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 niet overschrijdt, mag per kwartaal niet meer dan 54,6 uren (10% van 13 weken à 42 uren) worden overgewerkt;*
- door de werknemer met een salaris boven ip-nr 74 mag per kwartaal niet meer dan 67,6 uren (10% van 13 weken à 52 uren) worden overgewerkt.*

*Voorbeeld:*

4	uren overwerk op maandag tussen 06.00 uur en 22.00 uur
4 x 25% x 1/156 van het salaris € 2.500,-	= € 16,03
4	uren overwerk op maandag tussen 22.00 uur en 06.00 uur
4 x 50% x 1/156 van het salaris € 2.500,-	= € 32,05
4	uren overwerk op zaterdag tot 18.00 uur
4 x 75% x 1/156 van het salaris € 2.500,-	= € 48,08
4	uren overwerk op zondag
4 x 100% x 1/156 van het salaris € 2.500,-	= € 64,10
<hr/>	<hr/>
16 uren	= € 160,25
1 uur	= € 10,02



## **Hoofdstuk 9 Onregelmatige dienst**

### **Artikel 9.1. Definitie**

1. Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die volgens de arbeids- en rusttijdenregeling wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 9.4 voor zover zij de 36 uur niet te boven gaan.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur geldt in plaats van de in lid 1 genoemde grens het contractueel overeengekomen aantal uren.
3. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat aan een werknemer werkzaamheden in een onregelmatige dienst worden opgedragen, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

### **Artikel 9.2. Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers**

1. Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben de werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.
2. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
3. Aan de werknemer van 57 jaar en ouder wordt geen nachtdienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
4. De werknemer die afziet van het recht op vrijstelling van nachtdiensten als vermeld in lid 3 ontvangt veertig uur per jaar. Deze uren worden in mindering gebracht op het aantal te werken jaaruren. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

### **Artikel 9.3. Vergoedingsregeling onregelmatige dienst**

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd.
2. De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel 9.4 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
3. Tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, wordt het verzoek door de werkgever ingewilligd.

### **Artikel 9.4. Berekening vergoeding onregelmatige dienst**

De in artikel 9.3 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van ip-nr 19 op basis van de volgende percentages:

- 22% voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38% op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 47% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 52% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 60% op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

### **Artikel 9.5. Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage**

1. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer, heeft deze aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden. Onder beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst door de werkgever wordt eveneens verstaan een bevordering van de werknemer zoals bedoeld in artikel 7.1.9.

2. Voorwaarden voor de in lid 1 genoemde tegemoetkoming zijn, dat:

- de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de onder lid 1 bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht;
- er geen sprake is van een tijdelijke beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst;
- het verschil tussen het salaris bedoeld onder lid 3 sub a en sub b meer bedraagt dan 2% van sub a;
- het onder lid 3 sub b berekende bedrag lager is dan het onder lid 3 sub a berekende bedrag.

3. De tegemoetkoming wordt berekend over het verschil tussen:

- a. het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst en
- b. het al dan niet nieuwe salaris, verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst per maand. Dit salaris wordt gemeten over een periode van drie maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst.

4. Het volgens lid 3 berekende verschil verminderd met 2% van het bedrag als bedoeld onder lid 3 sub a vormt de grondslag voor de tegemoetkoming. Deze grondslag blijft gedurende de in lid 5 genoemde periode ongewijzigd.

5. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het op grond van de vorige leden berekende bedrag.

## **Hoofdstuk 10 Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

### **Artikel 10.1. Definities**

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. Onder aanwezigheidsdienst wordt verstaan een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
3. Onder consignatie wordt verstaan een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
4. Ten aanzien van de arts in opleiding tot specialist (aios) is in artikel 6.14 bepaald dat uren arbeid verricht tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten meetellen bij het bepalen van de normatieve werkweek.

### **Artikel 10.2. Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers**

1. Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging in de zin van het Atb en voor geneeskundigen zijn de voor deze werknemers geldende normen uit het Atb van toepassing. Er wordt geen gebruik gemaakt van artikel 4.8:2 lid 2 (maatwerkregeling/opt-out) van het Arbeidstijdenbesluit.
2. Tijdens de in artikel 10.1 genoemde diensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover deze geen uitstel toelaat.
3. De werknemer is ten minste twee weekeinden per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 10.1 genoemde diensten.
4. Wanneer tijdens de bereikbaarheidsdienst in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid is verricht, of ten minste tweemaal gevolg is gegeven aan een oproep naar de instelling te komen, heeft de werknemer recht op ten minste zes uur onafgebroken rust aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid. De reeds ingeroosterde uren van de dagdienst die dientengevolge als rusttijd aangemerkt dienen te worden, worden door de werkgever doorbetaald als ware er sprake van arbeidsuren.
5. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
6. Aan de werknemer van 58 jaar en ouder wordt tijdens de uren tussen 00:00 en 06:00 uur geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

### **Artikel 10.3. Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

1. Ingeval de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van ten minste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van ten minste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.
2. Indien de arbeid wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.

3. Indien de arbeid wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Ten aanzien van het aantal gewerkte uren tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten is het, in het geval het aios betreft, toegestaan het aantal gewerkte uren te bepalen op basis van een gemiddelde dat berekend is aan de hand van ervaringsgegevens.
5. Het aantal uren arbeid verricht tijdens de in artikel 10.1 genoemde diensten mag gemiddeld per week, te meten per kwartaal niet meer bedragen dan 10%:
  - van 36 uur, indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
  - van 42 uur, indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat doch ip-nr 74 van die tabel niet overschrijdt;
  - van 52 uur, indien het salaris van de werknemer ip-nr 74 overschrijdt.
6. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
7. Indien een deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% van zijn contractuele arbeidsduur overwerkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract voor de meerdere uren aangeboden. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
8. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal op grond van artikel 10.1 gemaakte uren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

#### **Artikel 10.4. Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder ip-nr 88 aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids-, consignatiedienst en/of aanwezigheidsdienst een compensatie in vrije tijd.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
  - a. bereikbaarheidsdienst/consignatiedienst
    - op erkende feestdagen: 3/18;
    - op zaterdagen/zondagen: 2/18;
    - op overige dagen: 1/18;
  - b. aanwezigheidsdienst tussen 06:00 uur en 24:00 uur
    - op erkende feestdagen: 5/18;
    - op zaterdagen/zondagen: 4/18;
    - op overige dagen: 2/18;
  - c. aanwezigheidsdienst tussen 24:00 uur en 06:00 uur
    - op erkende feestdagen: 7/18;
    - op zaterdagen/zondagen: 6/18;
    - op overige dagen: 3/18.
3. Indien de werknemer in een tijdvak van drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 10.2, gedurende meer dan acht weekenddagen bereikbaarheids- en/of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids- en consignatiediensten op weekenddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. Artikel 10.8 lid 3 is op deze toeslag niet van toepassing.

### **Artikel 10.5. Vergoedingsregeling arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 10.1 genoemde diensten wordt, voor zover lid 4 niet anders bepaalt en met inachtneming van het bepaalde in artikel 10.4, verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren waarop arbeid is verricht en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 2.
2. De geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
  - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
  - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
  - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
  - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur. Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde een zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou behoeven te werken.
3. De vergoeding als bedoeld in lid 1 wordt toegekend, ongeacht het salaris van de werknemer, voor zover het aantal gewerkte uren de gemiddelde 36 uur per week, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, niet overschrijdt.
4. Indien het in lid 3 genoemde gemiddelde wordt overschreden, wordt het recht op vergoeding toegekend indien:
  - a. het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
  - b. het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 van die tabel niet overschrijdt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt;
  - c. het salaris van de werknemer boven ip-nr 74 ligt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.
- 6 De uren arbeid, verricht door een aios, tijdens de in artikel 10.1 genoemde diensten, die de gemiddelde 48-urige werkweek te boven gaan, worden vergoed op grond van lid 1 en 2 van dit artikel.

### **Artikel 10.6. Vergoeding geconsigneerde pauze**

Indien de werkgever gebruik maakt van een geconsigneerde pauze in de nachtdienst, en de werknemer daardoor de werkplek niet mag verlaten, ontvangt hij een consignatievergoeding van € 5,- per pauze van een half uur.

### **Artikel 10.7. Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding**

1. Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door de werkgever gratis verstrekt.
2. De werkgever stelt een (mobiele) telefoon ter beschikking aan de werknemer die in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst bereikbaar moet zijn.
3. Ten aanzien van de werknemer die gebruik moet maken van zijn privé-telefoon, worden afspraken gemaakt over de vergoeding van de abonnements- en zakelijke gesprekskosten.

### **Artikel 10.8. Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

1. De in artikel 10.4 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
2. De in artikel 10.5 genoemde vrije tijd dient na overleg met de werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin de arbeid is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
3. Als het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd als bedoeld in lid 1 tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris. De vrije tijd als bedoeld in lid 2 kan volledig in geld worden omgezet.
4. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in lid 3.
5. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in artikel 12.1.3 blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

### **Artikel 10.9. Verhuizen**

1. Wanneer de werknemer bereikbaarheids- of consignatiediensten verricht, zal hij in het woongebied als bedoeld in artikel 3.2.16 dienen te wonen.
2. In onderling overleg kan bij indiensttreding of tijdens het dienstverband worden afgesproken dat de werknemer niet zal behoeven te verhuizen en dat werkgever of werknemer voor een ruimte zal zorgen van waaruit de bereikbaarheids- of consignatiediensten kan worden verricht.
3. Gaat de werknemer, ondanks de in lid 2 genoemde afspraak, later toch verhuizen naar het aangewezen woongebied, dan ontvangt hij geen verhuiskostenvergoeding, tenzij hierover een afspraak is gemaakt.
4. Voor de verhuiskostenvergoeding wordt verwezen naar hoofdstuk 11 paragraaf 11.4.

### **Artikel 10.10. Harmonisatie met crisisdienst**

1. De werkgever die een samenwerkingsrelatie heeft met een GGZ-instelling, kan ten behoeve van de bereikbaarheids-/crisisdiensten voor de bij deze samenwerking betrokken werknemers met de ondernemingsraad een afwijkende vergoedingsregeling overeenkomen, die tot doel heeft de vergoeding van alle bij de dienst betrokken personen te harmoniseren.
2. De afwijkende vergoedingsregeling mag niet in negatieve zin afwijken van de bepalingen in dit hoofdstuk.
3. Indien geen overeenstemming is bereikt, blijven de bepalingen in dit hoofdstuk van toepassing.

## **Hoofdstuk 11 Onkostenvergoedingen**

### **Artikel 11.0.1 Instellingsregeling**

1. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor werknemers ten aanzien van de bepalingen in de paragrafen 11.2 en 11.4 van dit hoofdstuk. Deze regeling treedt in plaats van het bepaalde in de betreffende paragraaf.
2. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijven de cao-bepalingen van toepassing.

### **11.1 Reiskosten woon-werkverkeer**

#### **Artikel 11.1.1. Vergoedingsregeling reiskosten**

1. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een vergoeding voor woon-werkverkeer vast ten minste op het niveau van lid 2.
2. De bijdrage van de werkgever bedraagt € 0,08 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, voor zowel de heen- als terugreis. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van dertig kilometer.
3. Recht op een woon-werkverkeervergoeding bestaat tevens voor de kosten voortvloeiend uit:
  - het meer dan eenmaal per dag heen en weer reizen tussen woning en werk ten gevolge van een gebroken dienst met een onderbreking langer dan twee uur;
  - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.
4. Indien de reiskosten voortvloeien uit een oproep in het kader van een bereikbaarheids-, consignatiedienst of overwerk, worden de werkelijk gemaakte reiskosten, dan wel indien gebruik wordt gemaakt van een eigen auto, € 0,30 per kilometer vergoed.
5. De stagiair ontvangt eveneens een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer conform dit artikel behoudens de situatie dat de stagiair over een ov-jaarkaart beschikt waarmee de reiskosten reeds zijn gedekt. Voorwaarde is dat de stage tenminste 144 uur per studiejaar bedraagt.

### **11.2. Reis- en verblijfkosten dienstreizen**

#### **Artikel 11.2.1. Definitie**

1. De werknemer ontvangt een vergoeding van de reis- en verblijfkosten verbonden aan het maken van een dienstreis.
2. Onder een dienstreis wordt verstaan het in opdracht van de werkgever, in het kader van zijn werkzaamheden, incidenteel reizen en verblijven.
3. Indien door de werknemer een dienstreis wordt gemaakt, die geheel of gedeeltelijk samenvalt met de route waarover reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt genoten, dan dienen de regelingen uit paragraaf 11.1 en 11.2 onafhankelijk van elkaar te worden toegepast. Voor de berekening van de vergoeding dient te worden uitgegaan van de afstand standplaats - dienstreisadres.

#### **Artikel 11.2.2. Vergoedingsregeling dienstreizen**

1. Reiskosten worden vergoed op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer en het goedkoopste tarief, dan wel indien de werknemer met toestemming van de werkgever van een eigen auto gebruikt maakt, € 0,30 per kilometer.
2. Verblijfkosten worden vergoed op basis van de noodzakelijk gemaakte kosten.

### **Artikel 11.2.3. Overleggen bescheiden**

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

## **11.3. Voorgeschreven kleding**

### **Artikel 11.3.1. Voorgeschreven kleding**

Indien sprake is van een kledingvoorschrift, is de werkgever verplicht in overleg met de ondernemingsraad een regeling op te stellen. De regeling bevat tenminste een vergoeding van de kosten van deze kleding.

## **11.4. Verhuiskosten**

### **Artikel 11.4.1. Definities**

Onder gezinsleden worden verstaan de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin.

Onder eigen huishouding voeren wordt verstaan het bewonen van woonruimte bestaande uit tenminste twee vertrekken met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keuken.

Onder jaarsalaris wordt verstaan:

- twaalf maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt, waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder ip-nr 16 en als maximum het salaris onder ip-nr 90;
- wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, twaalf maal het salaris zoals over eengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
- de vakantiebijslag over het hiervoor genoemde bedrag;
- voor de werker met een deeltijd arbeidsduur wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is, zijn salaris tot een salarisbedrag bij volledig dienstverband herleid.

### **Artikel 11.4.2. Werkingsfeer**

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:

- de werknemer die zich in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever vastgestelde woongebied als bedoeld in artikel 3.2.16;
- de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in het woongebied.

2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voor zover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling, bijvoorbeeld de migratieregelingen die de overheid kent, voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.

3. Indien de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met de werknemer aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoedingsregeling verhuiskosten, wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald. Voor de berekening wordt het hoogste salaris in aanmerking genomen.

### **Artikel 11.4.3. Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning**

1. Er bestaat aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij het betrekken van een dienstwoning of bij het verlaten daarvan, als dit:



- samenhangt met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, het ontvangen van een overbruggingsuitkering als bedoeld in het reglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn of wegens het blijvend ongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
  - berust op een door de werkgever opgelegde verplichting anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, hebben zijn gezinsleden recht op verhuiskostenvergoeding.

#### **Artikel 11.4.4. Vergoedingsregeling verhuiskosten**

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
- a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken;
  - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
  - c. vergoeding van overige uit de verhuizing werkelijk gemaakte voortvloeiende kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
  - d. vergoeding van € 45,38 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
- a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken;
  - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
  - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in het lid 2 sub c toekennen.
4. Bepalend voor de hoogte van de verhuiskostenvergoeding is of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert op de dag van indiensttreding.
5. Ten aanzien van de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, wordt - onverminderd het bepaalde in artikel 11.4.6 - de in de leden 1 sub c en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskostenvergoeding verminderd met 1/24 voor elke maand dat het dienstverband korter duurt dan twee jaar na de datum van verhuizing.

#### **Artikel 11.4.5. Overige te vergoeden kosten**

Aan de werknemer die

- een eigen huishouding voert en
  - bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich vestigt of tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in het aangewezen woongebied en
  - ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheden in het nieuwe woongebied, worden vergoed:
- a. gedurende één jaar de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn werk;

b. de pensionkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van de instelling of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen van de werknemer niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

**Artikel 11.4.6. Terugbetaling verhuiskosten**

1. De in artikel 11.4.4 leden 1 sub c en 2 sub c omschreven vergoeding zal moeten worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of ten gevolge van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen twee jaar na de verhuizing wordt beëindigd.
2. De terugbetaling vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van de werkgever op die grond geboden is.
3. De terugbetaling bedraagt het bedrag van de vergoeding als bedoeld in artikel 11.4.4 leden 1 sub c en 2 sub c verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft geduurd.

## **Hoofdstuk 12 Vakantie, persoonlijk levensfasebudget, verlof en wet arbeid en zorg**

### **12.1. Vakantie**

#### **Artikel 12.1.1. Definities**

1. Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie van toepassing (artikel 634 t/m 645 BW). Van deze wettelijke bepalingen mag niet worden afgeweken.
2. Ten behoeve van de vaststelling van de arbeidsduur wordt gerekend met het daadwerkelijk door de werknemer opgenomen aantal vakantie-uren. Indien vakantie wordt opgenomen op een dag waarop volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon een dagelijkse werktijd van negen uur is vastgesteld, dan worden negen vakantie-uren meegeteld bij de vaststelling van de arbeidsduur en evenzo bij de verrekening van het aantal uren genoten vakantie.
3. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

#### **Artikel 12.1.2. Omvang en opbouw vakantie-uren**

1. De werknemer met een voltijd dienstverband heeft met behoud van het salaris recht op 144 wettelijke vakantie-uren per kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2015 ontvangt de werknemer als bedoeld in artikel 9.2 lid 1 eveneens een vergoeding onregelmatige dienst tijdens het opnemen van wettelijk vakantieverlof.
2. De vergoeding vakantie-ort 2015 wordt bij de salarisbetaling van januari 2016 in de vorm van een eenmalige uitkering verstrekt. Deze uitkering wordt gebaseerd op het gemiddelde ort-percentage (artikel 9.4) gemeten over de laatste zes maanden van 2015. De toeslag wordt betaald over de in 2015 opgenomen wettelijke vakantie-uren met een maximum van 144 uur op basis van een voltijd dienstverband.
3. Met ingang van 1 januari 2016 wordt over opgenomen vakantie-uren het uurloon vermeerderd met het gemiddelde ort-percentage over de afgelopen zes maanden. De verhoging wordt verstrekt over opgenomen wettelijke vakantie-uren met een maximum van 144 uur op basis van een voltijd dienstverband. .
4. De werknemer die vóór 1 januari 2008 gebruik maakte van artikel 6.13 (55-plusregeling) of 6.14 (lgpb) Cao Ziekenhuizen 2008-2009 heeft in plaats van 144 uur, recht op 184 vakantie-uren per kalenderjaar. Hiervan zijn 144 uur wettelijk vakantieverlof en 40 uur bovenwettelijk vakantieverlof.
5. Een maand waarin het dienstverband voor de 16<sup>de</sup> is ingegaan of na de 15<sup>de</sup> is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantieomvang als een volle kalendermaand beschouwd. Indien het dienstverband na de 15<sup>de</sup> van de kalendermaand is ingegaan of voor de 16<sup>de</sup> van de maand is geëindigd, vindt de opbouw van vakantierechten naar rato plaats.

#### **Artikel 12.1.3. Aanwijzen vakantiedagen**

1. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op maximaal twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in artikel 12.1.2.
2. De werkgever van een revalidatie-instelling kan een collectieve sluitingsregeling vaststellen. In deze periode zijn werknemers verplicht vakantiedagen op te nemen.
3. Toepassing van dit artikel vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad. Het besluit heeft betrekking op één of meer groepen werknemers en wordt uiterlijk aan het einde van de maand januari genomen.

#### **Artikel 12.1.4. Opnemen van vakantie-uren**

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de toegekende vakantie-uren op te nemen.
2. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer verleend.
3. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
4. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen de instelling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

#### **Artikel 12.1.5. Wijziging vakantieperiode**

1. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling of van de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het nieuwe tijdvak van de vakantie vast.
3. De schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

#### **Artikel 12.1.6. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie**

Indien de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 4.8 genoemde reglement ziekmelding, worden de ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.

### **12.2. Persoonlijk levensfasebudget (PLB)**

#### **Artikel 12.2.1. Persoonlijk levensfasebudget**

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een PLB van 57 uur.
2. Bij indienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het PLB naar rato toegekend over het aantal maanden dienstverband.
3. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

#### **Artikel 12.2.2. Uitgangspunten Persoonlijk levensfasebudget**

1. De werkgever voert de administratie van het PLB. Bij wijziging van het dienstverbandpercentage en bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer een nieuw overzicht van zijn opgebouwde budget.
2. Het PLB wordt in beginsel aangewend voor bestedingsdoelen in tijd. De personeelsformatie dient zodanig te zijn dat elke werknemer in de gelegenheid is zijn PLB-uren op te nemen. Het doel van de regeling is de werknemer de mogelijkheid te geven een gespaard budget te gebruiken als zijn levensfase daartoe aanleiding geeft. Met de invoering van PLB-uren is beoogd de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen.
3. Voor iedere werknemer geldt dat er een Werknemersplan PLB wordt opgesteld. Dit werknemersplan wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en bevat afspraken over de inzet van het PLB-tegoed.  
Om te komen tot een Werknemersplan PLB dient de werknemer een gemotiveerd voorstel in voor de inzet van zijn PLB-uren. In dit voorstel wordt nader uitgewerkt op welke wijze

zijn duurzame inzetbaarheid met de inzet van PLB-uren wordt vergroot passend bij zijn persoonlijke behoeften. Het werknemersplan kan op verzoek van de werknemer de volgende elementen bevatten:

- Uitbetaling van de jaarlijkse opbouw van PLB-uren. Van een verplichting tot uitbetaling kan geen sprake zijn.
- De inzet van PLB-uren ten behoeve van employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van werk naar werk-trajecten'.

In het werknemersplan kan worden afgesproken dat alle PLB-uren in een aaneengesloten periode van maximaal 1 jaar worden opgenomen voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Hiermee wordt afgeweken van de hoofdregel verwoord in lid 4, laatste aandachtsstreepje.

Het werknemersplan wordt besproken in het jaargesprek (artikel 3.2.2).

4. Opname van het verlof kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer, met inachtneming van de volgende bepalingen:

- de werknemer die substantieel verlof wil opnemen vraagt dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, bij de werkgever aan;
- de periode van vier maanden is niet van toepassing als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
- de werkgever willicht het verzoek om verlof in tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- de werknemer kan voorafgaand aan de pensioen/AOW-gerechtigde leeftijd PLB-verlof opnemen voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur van het voorafgaande kalenderjaar.

5. De werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur die incidenteel overwerkt ontvangt in beginsel PLB over de extra gewerkte uren in de vorm van een toeslag op zijn uurloon.

6. Het PLB kent geen verjaringstermijn.

7. Jaarlijks kan op verzoek van de werknemer het PLB worden ingezet in het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (zie artikel 3.2.10).

8. Bij uitbetaling van opgebouwde PLB-uren bedraagt de waarde het dan geldende uurloon van de werknemer.

9. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het PLB op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe ziekenhuiswerkgever. De overdracht moet betrekking hebben op ten minste 50 PLB-uren.

Indien de werknemer niet beschikt over ten minste 50 PLB-uren, wijst de werkgever hem direct na ontvangst van de opzegging op de gevolgen van deze bepaling.

10. De opbouw van het PLB wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid voortgezet over maximaal zes maanden.

Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

11. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid.

### **Artikel 12.2.3. Overgangsregeling artikel 6.13 Cao Ziekenhuizen 2008-2009 (55-plusregeling)**

In afwijking van artikel 12.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009 gebruik maakt van artikel 6.13 Cao Ziekenhuizen 2008-2009, afhankelijk van het contractpercentage, jaarlijks een PLB van:

- 36 uur (100 %) = 208 uur;
- 35 uur (97,2%) = 172 uur;

- 34 uur (94,4%) = 136 uur;
- 33 uur (91,7%) = 100 uur.

#### **Artikel 12.2.4. Overgangsregeling 45 jaar en ouder**

1. De overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die op 1 januari 2009 in dienst was bij een werkgever die de Cao Ziekenhuizen toepaste.

2. In aanvulling op artikel 12.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009 45 jaar is, maar nog geen 50 jaar, en 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkings sfeer PfZW), in de maand waarin hij 55 jaar wordt, een eenmalige storting in het PLB van 200 uur.

3. In afwijking van artikel 12.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009:

- 60 jaar is, of ouder, jaarlijks een PLB van 202 uur.
- 55 jaar of ouder, maar nog geen 60 jaar is, jaarlijks een PLB van 187 uur.
- 54 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 172 uur;
- 53 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 157uur;
- 52 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 142 uur;
- 51 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 122 uur;
- 50 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 102 uur.

4. In afwijking van artikel 12.2.1 lid 1 en in afwijking van lid 3 van dit artikel ontvangt de werknemer van 55 jaar en ouder die recht heeft op 184 uur vakantie (artikel 12.1.2 lid 4) en die op 31 december 2009:

- 60 jaar of ouder is, jaarlijks een PLB van 180 uur;
- 55 jaar of ouder is, maar nog geen 60, jaarlijks een PLB van 165 uur.

### **12.3. Verlof**

#### **Artikel 12.3.1. Definities**

1. a. In deze regeling wordt verstaan onder betaald verlof het in de arbeids- en rusttijdenregeling van de werknemer op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.

b. In deze regeling wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst. Het op grond van deze regeling verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.

2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen voor wie een adoptieaanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van deze paragraaf als kind van de werknemer aangemerkt.

3. Voor de werknemer die lid is van een religieuze gemeenschap, is deze paragraaf van overeenkomstige toepassing. In dat geval wordt een priesterjubileum gelijk gesteld met een huwelijksfeest.

4. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

### **Artikel 12.3.2. Premies tijdens onbetaald verlof**

1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 12.3.6 verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. Onder de voorwaarden zoals opgenomen in het pensioenreglement, kan de werknemer tijdens de periode van de verlenging van het bevallingsverlof, tijdens ouderschaps- en levensloopverlof de pensioenverzekering vrijwillig voortzetten. De werknemer ontvangt, in afwijking van lid 1, de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.
3. Indien de werknemer tijdens de periode van de verlenging van het bevallingsverlof of tijdens ouderschapsverlof de basisaanvullende ziektekostenverzekering IZZ voortzet of afsluit, ontvangt de werknemer, in afwijking van lid 1, de vastgestelde werkgeversbijdrage in de premie.
4. Lid 2 en 3 zijn uitsluitend van toepassing indien de werknemer, na het onbetaalde verlof, het dienstverband gedurende ten minste zes maanden voortzet. Bij het beëindigen van het dienstverband binnen deze termijn wordt het voor rekening van de werkgever komende deel van de premies in de periode van onbetaald verlof door de werknemer terugbetaald.

### **Artikel 12.3.3. Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen**

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
  - verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee dagen;
  - huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: een dag;
  - huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: een dag;
  - 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: een dag;
  - 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: een dag;
  - 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: een dag;
  - bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges: een dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat de werknemer veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
3. Indien de werknemer in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uren betaald verlof toegekend. De werkgever behoeft slechts éénmaal de verlofuren toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.
4. In die gevallen waarin de werknemer, in verband met het bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.

### **Schema verwantschapsgraden**

### **Artikel 12.3.4. Verlof in verband met deelneming aan publiekrechtelijke colleges**

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is verkozen en benoemd.

2. Indien deelname leidt tot verzuim van de in de werktijdregeling opgenomen te werken uren, wordt betaald of onbetaald verlof verleend. De keuze voor betaald of onbetaald verlof wordt jaarlijks in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.
3. Bij de keuze voor betaald verlof maakt de werkgever aanspraak op de vergoeding die de werknemer ontvangt voor de werkzaamheden voortvloeiend uit de functie waarvoor verlof is verleend.

#### **Artikel 12.3.5. Overige verlofmogelijkheden**

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.

#### **Artikel 12.3.6. Afwijzing verlof**

Kan in het belang van de instelling van de werkgever in redelijkheid niet verlangd worden op een bepaald tijdstip verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit worden genomen.

### **12.4. Arbeid en zorg**

#### **Artikel 12.4.1. Algemeen**

1. Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van de Wet arbeid en zorg van toepassing. Voor adoptieverlof, pleegzorgverlof, kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

#### **Artikel 12.4.2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing.

1. De werknemer heeft gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering van het UWV. De werkgever vult de uitkering aan tot het voor de werknemer naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. Aansluitend aan het bevallingsverlof verleent de werkgever aan de werknemer die daarom verzoekt maximaal vier weken onbetaald verlof. Hierover wordt uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak gemaakt.

#### **Artikel 12.4.3. Kraamverlof**

In afwijking van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op 28,8 uur betaald verlof na de bevalling van de echtgenote of relatiepartner.

#### **Artikel 12.4.4. Langdurend zorgverlof**

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing.

1. De werknemer heeft recht op betaald verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke thuisverpleging of -verzorging in geval van terminale of palliatieve zorg van:
  - de echtgenoot of de relatiepartner;
  - een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
  - een inwonende ouder van de werknemer.
2. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van maximaal elf weken. De in deze periode opgebouwde vakantierechten worden geacht te zijn opgenomen binnen deze periode



**Artikel 12.4.5. Calamiteiten en ander kort verzuimverlof**

1. De werknemer heeft recht op korte tijd betaald verlof om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer ziekte in het gezin van de werknemer verstaan.

2. Bij overlijden van

- een bloed- of aanverwant in de rechte lijn;
- een broer of zus;

van de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.

3. Bij overlijden van

- de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner;
- een (pleeg)kind;
- een (pleeg)ouder;

van de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.

## **Hoofdstuk 13 Activeringsregeling (per 1 juli 2015)**

### **Artikel 13.1 Werkingsfeer**

1. Aan de werknemer die voor onbepaalde tijd is aangesteld en die wordt ontslagen wegens:
  - vermindering of beëindiging van de werkzaamheden; of
  - reorganisatie; of
  - onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is,wordt met ingang van de dag, volgend op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, door de werkgever een activeringsregeling toegekend overeenkomstig de bepalingen uit dit hoofdstuk.
2. De activeringsregeling bestaat uit een activeringsbudget ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding en een aanvulling op de uitkering op basis van de Werkloosheidswet. Het activeringsbudget bedraagt ten minste 5000 euro bij een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.
3. In geval van onbekwaamheid dient de werknemer vijftien jaar of langer bij de werkgever in dienst te zijn. Onder onbekwaamheid wordt geen arbeidsongeschiktheid verstaan.
4. De activeringsregeling wordt uitsluitend toegekend indien de werknemer recht heeft op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet als gevolg van ontslag wegens één van de in lid 1 genoemde redenen.
5. Ten aanzien van de werknemer die reeds voor 1 juli 2015 is ontslagen en waarbij de Wachtgeldregeling uit voorgaande cao's is toegepast of indien reeds toezeggingen op grond van de wachtgeldregeling zijn gedaan, geldt de toepassing van de wachtgeldregeling en worden bestaande toezeggingen gerespecteerd. Voor deze werknemers is de activeringsregeling niet van toepassing.

### **Artikel 13.2 Activeringsbudget**

1. Het activeringsbudget heeft tot doel de werknemer te ondersteunen bij het vinden van ander werk.
2. Het budget kan in overleg met de werknemer worden ingezet voordat er sprake is van ontslag als bedoeld in artikel 13.1.

### **Artikel 13.3 Nieuwe arbeidsovereenkomst bij andere werkgever**

1. De boventallig verklaarde werknemer, die voor de formele ontslagdatum met wederzijds goedvinden zijn arbeidsovereenkomst beëindigt teneinde een functie bij een andere werkgever te aanvaarden, heeft in afwijking van artikel 13.1, recht op de WW-aanvulling indien hij binnen de voor hem geldende termijn als bedoeld in artikel 13.4 werkloos wordt en een WW-uitkering krijgt toegekend. De looptijd van de nieuwe arbeidsovereenkomst wordt in mindering gebracht op de aanvullingsperiode als bedoeld in artikel 13.4.
2. De werkgever kan tevens een activeringsbudget toekennen.

### **Artikel 13.4 Duur van de aanvulling op de WW-uitkering**

1. De werknemer die wordt ontslagen op grond van een van de redenen genoemd in artikel 13.1 en recht heeft op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet ontvangt een aanvulling op de WW-uitkering.
2. De duur van de aanvulling bedraagt drie maanden en wordt vermeerderd met 1 maand voor elk vol dienstjaar dat de werknemer langer dan drie jaar in dienst is geweest, met een maximum van 38 maanden.

3. Voor de werknemer die vijftien jaar of langer bij de werkgever in dienst is geweest wordt de duur van de aanvulling verhoogd met twee maanden, met dien verstande dat de maximum duur van de aanvulling 38 maanden bedraagt.
4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 2 tellen alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van bij de NVZ, NZf of diens rechtsvoorgangers aangesloten instellingen mee.
5. Is de duur van de WW-periode korter dan de aanvullingsperiode als bedoeld in lid 2 en 3 dan ontvangt de werknemer de uitkering van de werkgever.
6. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken en daarbij op de datum van het ontslag ten minste tien jaar in dienst bij de instelling is geweest, wordt de duur van de aanvulling verlengd tot het bereiken van die leeftijd. De aanvulling vindt, na het aflopen van de WW-periode, plaats op basis van de IOW-uitkering van de werknemer. De werknemer heeft geen recht op het activeringsbudget als bedoeld in artikel 13.2.

#### **Artikel 13.5 Hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering**

1. De hoogte van de WW-uitkering vermeerderd met de aanvulling is gerelateerd aan de duur zoals opgenomen in artikel 13.4 lid 2 en 3 en bedraagt gedurende de eerste 6 maanden de hoogte van het laatstgenoten salaris. Gedurende de daarop volgende 3 maanden 80% van het salaris. Gedurende de daarop volgende 24 maanden 75% en vervolgens 5 maanden 70% van het salaris. Voor de werknemer die voldoet aan de vereisten van art 13.4 lid 6 bedraagt de verlengde uitkering 70% van het salaris.
2. Het salaris waarop de aanvulling op de WW-uitkering is gebaseerd wordt geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling.

#### **Artikel 13.6 Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht zich, na aanzegging van het ontslag, direct als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.
2. De werknemer is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verwerven, tenzij hij aantoont dat deze verplichting redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
3. De werknemer is verplicht aan de werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.

#### **Artikel 13.7 Vermindering van de activeringsregeling**

1. Op de WW-aanvulling, als bedoeld in artikel 13.5, wordt in mindering gebracht:
  - uitkeringen op basis van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Zelfstandigen;
  - een eventuele strafkorting op basis van de Werkloosheidswet;
  - inkomsten uit arbeid (arbeidsovereenkomst) of bedrijf.
2. Indien de arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in lid 1, niet op eigen verzoek eindigt wegens een in artikel 13.1 lid 1 genoemde reden, herleeft de aanspraak op de WW-aanvulling (artikel 13.5).
3. De duur van deze nieuwe arbeidsovereenkomst wordt op de totale duur van de WW-aanvulling in mindering gebracht.

### **Artikel 13.8 Vervallen van de WW-aanvulling**

1. De WW-aanvulling vervalt:

- met ingang van de dag volgend op die waarop de werknemer is overleden;
- met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW leeftijd bereikt;
- wanneer de werknemer aanspraak maakt op invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de dienstbetrekking waaruit het recht op de activeringsregeling is ontstaan;
- als de werknemer niet aan de hem in artikel 13.6 opgelegde verplichtingen voldoet;
- als de uitkering op basis van de Werkloosheidswet of een van de andere in artikel 13.7 lid 1 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de werknemer niet al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een van deze uitkeringen.

Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de WW-aanvulling opgeschort.

2. De WW-aanvulling kan door de werkgever vervallen worden verklaard als:

- de voormalig werknemer onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
- de voormalig werknemer geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.

### **Artikel 13.9 Uitkering bij overlijden**

Ingeval van overlijden van de werknemer, wordt door de werkgever aan de nabestaanden een uitkering verstrekt. De uitkering heeft de omvang van de WW-aanvulling die over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.

### **Artikel 13.10 Uitbetaling van de activeringsregeling**

1. De aanvulling op de WW-uitkering geschiedt maandelijks met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.1.4.

2. Het activeringsbudget wordt uitbetaald bij einde dienstverband.

3. Er kan geen sprake zijn van cumulatie van een ontbindingsvergoeding, een afkoopregeling of een uit de wet voortvloeiende vergoeding en het activeringsbudget als bedoeld in art 13.1 lid 1.

### **Artikel 13.11 Pensioen tijdens WW-periode**

De werknemer die ervoor kiest om gedurende de WW-periode het deelnemerschap aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn voort te zetten, ontvangt een bijdrage van de werkgever ter hoogte van 50% van de verschuldigde pensioenpremie.

### **Artikel 13.12 Bijzondere regeling**

1. De werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag ten minste tien jaar in dienst bij de instelling is geweest, heeft de keuze gebruik te maken van artikel 13.4 lid 6, of het aanbod te accepteren om in dienst van de werkgever te blijven tot het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

2. In de periode tot het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer het wettelijk minimumloon en blijft beschikbaar voor alle arbeid van de werkgever die redelijkerwijs kan worden opgedragen.

3. De uitgevoerde activiteiten worden verricht tegen de loonwaarde van de verrichte werkzaamheden. De werknemer ontvangt bij het verrichten van arbeid de inkomsten die het minimumloon overtreffen.

## **Hoofdstuk 14 Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen**

### **Artikel 14.1. Algemeen**

1. Dit hoofdstuk biedt een kader waarbinnen partijen zich ten opzichte van elkaar dienen te gedragen. Deze kaderregeling heeft, in afwijking van artikel 2.2, een minimum karakter. Dat wil zeggen dat van de bepalingen in dit hoofdstuk ten gunste van de werknemer(s) kan worden afgeweken.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk zal de werkgever, uitgaande van de continuïteit van de zorgverlening, de sociale, organisatorische en economische factoren voortdurend tegen elkaar afwegen. Daarbij zal zoveel mogelijk worden gestreefd naar behoud van werkgelegenheid.

### **Artikel 14.2. Definities**

- Onder een organisatieverandering wordt verstaan een wijziging in de organisatie (bij voorkeur op basis van een samenhangend plan), met sociale gevolgen voor werknemers. Onder organisatieverandering wordt mede begrepen reorganisatie, fusie, samenwerking, overgang van onderneming en/of gehele of gedeeltelijke sluiting.
- Onder een formatieplaatsenplan wordt verstaan, een ten behoeve van de nieuwe organisatorische situatie op te stellen indicatief overzicht van functies met een omschrijving van functie-eisen, het verwachte niveau en inhoud van die functies.

### **Artikel 14.3. Informatie en overleg in het kader van een organisatieverandering**

1. Indien de werkgever het voornemen heeft een organisatieverandering door te voeren die sociale gevolgen heeft voor twintig of meer werknemers, stelt zij alle werknemersorganisaties hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg over een sociaal plan (artikel 14.4).
2. Indien zich in een tijdvak van drie maanden meerdere met elkaar samenhangende organisatieveranderingen voordoen die gezamenlijk sociale gevolgen hebben voor twintig of meer werknemers, worden zij geacht een organisatieverandering te zijn zoals bedoeld in lid 1.
3. Het overleg wordt gevoerd met alle in deze cao genoemde werknemersorganisaties, tenzij een (of enkele) werknemersorganisatie(s) te kennen heeft (hebben) gegeven niet aan het overleg te zullen deelnemen, of niet binnen een redelijke termijn heeft gereageerd op de uitnodiging door de werkgever.
4. De werkgever verstrekt ten minste informatie over:
  - de achtergronden en motieven die tot de voorgenomen organisatie-verandering hebben geleid;
  - de te verwachten economische en sociale gevolgen;
  - de bestaande organisatiestructuur en de bestaande personeelsbezetting (formatieplaatsenoverzicht);
  - de organisatiestructuur van de nieuw te vormen organisatie, alsmede het daarbij behorende formatieplaatsenplan en de toepassing daarvan;
  - de aard en de inhoud van de contacten met het College Sanering Ziekenhuisvoorzieningen (indien relevant).

### **Artikel 14.4. Sociaal plan**

1. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan op. Het sociaal plan heeft tot doel de nadelige sociale gevolgen voor werknemers door een organisatieverandering zoveel mogelijk te beperken.
2. In het sociaal plan wordt o.a. aandacht besteed aan:
  - herplaatsing, eventueel in combinatie met tijdelijke plaatsing of detachering;

- het voorkomen van gedwongen ontslag door herplaatsing en natuurlijk verloop;
- om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt;
- outplacement en andere vormen van ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
- materiële ondersteuning in gevallen waarin gedwongen ontslag onvermijdelijk is;
- een salarisgarantieregeling;
- een hardheidsclausule ingeval het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer;
- de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken;
- de positie van de oproepmedewerker;
- de positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel (ZZP-er).

#### **Artikel 14.5 Aanvullende afspraken voor kwetsbare werknemers**

1. Tenzij in het kader van een binnen de instelling overeengekomen sociaal plan anders geregeld, blijven individuele werknemers waarvan op het moment van boventallig verklaren sprake is van een aantoonbare employability achterstand waardoor ze onbemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt, in dienst van de werkgever en worden bijgeschoold en bemiddeld alvorens tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan.
2. De duur van de in lid 1 bedoelde periode is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt (individueel maatwerk) maar bedraagt maximaal 12 maanden. Gedurende deze periode blijft de werknemer beschikbaar voor arbeid, bijvoorbeeld via de flexpool.
3. De werknemer die aantoonbaar verwijtbaar een employability-achterstand heeft komt niet voor deze regeling in aanmerking.
4. De ingezette middelen voor bijscholing en bemiddeling komen ten laste van de wettelijke transitievergoeding.
5. De adviescommissie sociale begeleiding geeft een advies aan de werkgever indien er verschil van inzicht bestaat tussen de werkgever en de werknemer over de vraag of er sprake is van onbemiddelbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt ten gevolge van een aantoonbare employability-achterstand.

#### **Artikel 14.6. Adviescommissie sociale begeleiding**

1. De werkgever stelt een paritair samengestelde adviescommissie in. De leden worden benoemd door de werkgever en door de ondernemingsraad.
2. De commissie stelt een reglement op dat haar samenstelling en werkwijze regelt. Na vaststelling van het reglement ontvangen werkgever en ondernemingsraad een exemplaar.
3. De commissie adviseert uitsluitend op verzoek van de werkgever of een werknemer over de toepassing van de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen, respectievelijk het sociaal plan.
4. De werkgever vraagt advies aan de commissie wanneer werknemer en werkgever het oneens zijn over de volgende voorgenomen maatregelen:
  - een werknemer op non actief te stellen;
  - een werknemer te ontslaan;
  - een besluit te nemen met betrekking tot functiewijziging;
  - een beroep op de hardheidsclausule door een werknemer niet te honoreren.Het advies van de commissie is een zwaarwegend advies.
5. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek geanonimiseerd verslag uit aan de werkgever en de ondernemingsraad. Indien een sociaal plan van toepassing is, wordt dit verslag ook aan de werknemersorganisaties verstrekt.
6. De kosten van de commissie komen ten laste van de werkgever.

**Artikel 14.7 Informatie en overleg bij overgang en/of wijziging rechtspositie**

1. Indien de werkgever het voornemen heeft een nieuwe rechtspersoon op te richten, of indien de werkgever het voornemen heeft een deel van de organisatie over te dragen aan een bestaande rechtspersoon, waarbij sprake is van een overgang van twintig of meer werknemers naar deze rechtspersoon, dan stelt de werkgever alle werknemersorganisaties als bedoeld in artikel 14.3 lid 3 hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg. De intentie van het overleg is te komen tot een sociaal overdrachtsprotocol.

2. Indien een werkgever als bedoeld in artikel 1.1.1.a een rechtspersoon beheert die niet valt onder de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen, maar die de Cao Ziekenhuizen wel (gedeeltelijk) toepast, het voornemen heeft tot wijziging van de rechtspositie van werknemers, nodigt de werkgever de in lid 1 bedoelde werknemersorganisaties uit voor overleg. De intentie van het overleg is het maken van afspraken teneinde de sociale gevolgen van de wijziging van rechtspositie voor de werknemers zoveel mogelijk te beperken.

**Hoofdstuk 15 Arbeidsvoorwaardenregeling  
Medisch Specialisten (AMS)**



## Bijlagen

- Bijlage A Statuut Sociaal Beleid
- Bijlage B Overzicht Normen Arbeidstijdenwet (Atw) en Arbeidstijdenbesluit (Atb)
- Bijlage C FunctieWaardering Gezondheidszorg
- Bijlage D Reglement interpretatiecommissie
- Bijlage E Modelovereenkomsten
- Bijlage F Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk
- Bijlage G Adressen van de partijen bij het cao-overleg
- Bijlage H Gebruikte afkortingen en gebruikte begrippen
- Bijlage I Trefwoordenregister

## **Bijlage C Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg**

### **1. Algemeen**

#### **Artikel 1.1 Definities**

In deze bijlage wordt verstaan onder:

FWG®: het functiewaarderingssysteem als bedoeld in [artikel 7.1.2](#) van de cao.

IBC: de Interne Bezwaren Commissie FWG® als bedoeld in artikel 3.1 van deze bijlage.

LCFH: de Landelijke Commissie FWG® Herindeling als bedoeld in artikel 4.1 van deze bijlage.

#### **Artikel 1.2 Uitgangspunten beschrijving en indeling met FWG®**

1. Basis voor beschrijving en indeling van een functie is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een functiebeschrijving die voldoet aan de door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen. Deze zijn opgenomen in Bijlage E van de Cao Ziekenhuizen 1999-2001. De belangrijkste eisen zijn:
  - Actueel: een korte en heldere weergave van de lokale actuele (IST) situatie
  - Daadwerkelijk uitgeoefende functie: een goed beeld van de op het moment van beschrijven binnen het organisatiedeel uitgeoefende functie
  - Herkenbaar: het is van belang dat voor de betreffende functie kenmerkende zaken op een herkenbare manier zijn beschreven.
  - Toelichting per gezichtspunt: voor de niveaubepaling is het noodzakelijk dat per gezichtspunt relevante zaken zijn toegelicht.
2. Binnen de kwaliteitseisen is de werkgever vrij een wijze van functiebeschrijven te kiezen, die aansluit bij de instellingsvoorkeuren en -wensen. Een functie kan zowel taak als resultaatgericht worden beschreven.
3. Indeling van de functie vindt plaats met behulp van het FWG®-systeem, op basis van de vastgestelde functiebeschrijving.
4. De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG® instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG®-systeem (indelers). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt zorg voor adequate opleiding en training van FWG®-systeemdeskundigen, indelers en IBC leden.

### **2. Beschrijven en Indelen van een functie**

#### **Artikel 2.1. Aanleidingen voor verandering van de functiebeschrijving en/of indeling**

1. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst en als onderdeel daarvan een actuele functiebeschrijving.
2. Bij veranderingen in de organisatie of in een functie kunnen zich de volgende situaties voordoen:
  - a. de actuele functie-inhoud (de daadwerkelijk uitgeoefende functie) sluit niet meer aan bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving (in kantlijn opnemen. → procedure herbeschrijving, artikel 2.4).
  - b. de werkgever besluit, na advies van de ondernemingsraad, tot aanpassing van de organisatiestructuur en deze wijziging heeft gevolgen voor de inhoud van reeds beschreven en ingedeelde functies → procedure herbeschrijving, artikel 2.4.
  - c. de werkgever besluit, na overleg met de ondernemingsraad, de bestaande functies op andere wijze te beschrijven, zoals van taak- naar resultaatgericht (zie: artikel 1.2 lid 2) → procedure herbeschrijving, artikel 2.4.

- d. er is sprake van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud, zodanig dat dit kan leiden tot indeling in een andere functiegroep → procedure herindeling, artikel 2.6.
- e. er zijn wijzigingen van en/of aanvullingen op voor indeling van de betreffende functie relevante ijkfuncties en kaderteksten in het FWG®-systeem, zodanig dat dit kan leiden tot indeling in een andere functiegroep → procedure herindeling, artikel 2.6.
- f. de werkgever wil een nieuwe functie instellen → procedure nieuwe functie, artikel 2.2.

### **Artikel 2.2. Werkwijze bij instellen van een nieuwe functie**

1. De werkgever kan een nieuwe functie instellen. Een nieuwe functie is een functie die qua inhoud en functie-eisen niet overeenkomt met een binnen de instelling reeds beschreven en ingedeelde functie en waarvoor het niet mogelijk is de daadwerkelijk uitgeoefende functie als basis te nemen voor de beschrijving.
2. De werkgever stelt een functiebeschrijving op en neemt een voorlopig besluit met betrekking tot de vaststelling van de nieuwe functie. De voorlopige beschrijving en voorlopige indeling van de functie wordt gelijktijdig schriftelijk aan de werknemer aangeboden.
3. De werknemer kan zes maanden na het aanbieden van de voorlopige beschrijving en indeling, een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herbeschrijving of herindeling indienen. De werkgever informeert de werknemer over deze mogelijkheid.
4. De werkgever start binnen drie maanden na een verzoek de procedure herbeschrijving (artikel 2.4) of de procedure herindeling (artikel 2.6).
5. Als de werknemer binnen drie maanden na het verstrijken van de zes maanden in lid 3 geen verzoek tot herbeschrijving of herindeling indient, wordt het besluit definitief per datum voorlopig besluit.

### **Artikel 2.3 Opstellen van een functiebeschrijving**

1. De onderstaande procedure is van toepassing als de werkgever een functie (opnieuw) gaat beschrijven, zoals bij een nieuwe functie, een herbeschrijving van een reeds bestaande functie of als start van de herindeling van een functie.
2. De werkgever stelt een functiebeschrijving op, neemt een voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving en legt dit besluit schriftelijk aan de werknemer voor.
3. De werknemer kan binnen 30 dagen bezwaar maken tegen het voorlopig besluit als bedoeld in lid 2 (met uitzondering van een nieuwe functie, zoals beschreven in artikel 2.2).
4. Het bezwaar dient schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever te worden ingediend. Bezwaar is mogelijk tegen de inhoud van de functiebeschrijving of omdat de functiebeschrijving niet voldoet aan de kwaliteitseisen. Als de werkgever het bezwaar niet overneemt, vraagt hij binnen 14 dagen na ontvangst een advies van de IBC.
5. De IBC brengt het advies uit binnen 30 dagen.
6. Binnen 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC neemt de werkgever een definitief en gemotiveerd besluit en stelt de functiebeschrijving vast. Hij informeert de werknemer hierover schriftelijk. Hiermee eindigt de interne procedure.
7. Een eventueel resterend bezwaar tegen de functiebeschrijving, betreft de arbeidsovereenkomst (zie: artikel 2.1). Een desbetreffend geschil kan aan de bevoegde rechter worden voorgelegd.

8. Als de werknemer binnen 30 dagen na het voorlopig besluit geen bezwaar heeft gemaakt, wordt het besluit definitief per datum voorlopig besluit.

#### **Artikel 2.4 Herbeschrijvingsprocedure**

1. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herbeschrijvingsprocedure starten, als sprake is van een situatie zoals genoemd in artikel 2.1 lid 2 sub a tot en met c.
2. De herbeschrijvingsprocedure kan niet eerder aanvangen dan één jaar na de datum waarop de betreffende functiebeschrijving voor het laatst is vastgesteld (behoudens in het geval van een nieuwe functie zoals bedoeld in artikel 2.2).
3. Bij het toepassen van de herbeschrijvingsprocedure kan sprake zijn van bijstellingen in (sub)scores op gezichtspunten voor zover de functie-indeling ongewijzigd blijft.
4. Het resultaat van een herbeschrijving is een actuele weergave van de daadwerkelijk uitgeoefende functie, beschreven op een door de instelling gekozen wijze → zie artikel 1.2.
5. Als de werkgever het initiatief neemt tot een herbeschrijving, stelt hij een functiebeschrijving op, neemt een voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving en legt dit besluit schriftelijk aan de werknemer voor → artikel 2.1.
6. Als de werknemer verzoekt om een herbeschrijving, neemt de werkgever binnen 3 maanden een voorlopig besluit terzake van het starten van een herbeschrijvingsprocedure en legt dit schriftelijk aan de werknemer voor.
7. Als de werkgever instemt met het verzoek, start hij binnen 30 dagen na het voorlopig besluit de procedure Opstellen van een functiebeschrijving → artikel 2.1.
8. Tegen de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herbeschrijving kan de werknemer bezwaar maken bij de werkgever. Bezwaar is mogelijk tegen de inhoud van de functiebeschrijving of omdat de functiebeschrijving niet voldoet aan de kwaliteitseisen. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen 30 dagen na ontvangst van de afwijzing.
9. Als de werkgever het bezwaar van de werknemer afwijst, dient de werkgever binnen 14 dagen na ontvangst een verzoek om advies in bij de IBC.
10. De IBC brengt het advies uit binnen een termijn van 30 dagen.
11. Binnen 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC neemt de werkgever een definitief en gemotiveerd besluit en informeert de werknemer hierover schriftelijk.
12. Een eventueel resterend bezwaar tegen de functiebeschrijving, betreft de arbeidsovereenkomst (zie: artikel 2.1). Een desbetreffend geschil kan aan de bevoegde rechter worden voorgelegd.
13. In het geval de werknemer van mening is dat ten gevolge van de herbeschrijving de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau zoals deze bij de laatste (her)indeling is vastgelegd, kan de werknemer een verzoek indienen voor het starten van de herindelingsprocedure → artikel 2.6.
14. Als de werkgever het initiatief neemt om functies die in een duidelijke relatie staan tot een functie die wordt herbeschreven ook opnieuw te beschrijven, vraagt hij hierover vooraf advies van de ondernemingsraad.

#### **Artikel 2.5 Waardering en indeling van functies**

1. Nadat de procedure in artikel 2.1 geheel is doorlopen en de functiebeschrijving definitief is vastgesteld, bepaalt de werkgever met behulp van het FWG® functiewaarderingssysteem de FWG-waardering en -indeling van de functie.
2. Hierbij wordt, voor wat betreft de te doorlopen procedure, een onderscheid gemaakt naar indeling van nieuwe functies en herindeling van reeds ingedeelde functies.

### **Artikel 2.6. Herindelingsprocedure**

1. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herindelingsprocedure starten als sprake is van een situatie zoals genoemd in artikel 2.1 lid d of e.
2. De werkgever neemt een voorlopig besluit over het starten van een herindelingsprocedure en legt dit schriftelijk aan de werknemer voor.
3. Tegen de afwijzing van een door de werknemer ingediend verzoek kan de werknemer bezwaar maken. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen 30 dagen na ontvangst van het voorlopig besluit.
4. Als de werkgever het bezwaar van de werknemer afwijst, dient hij binnen 14 dagen na ontvangst een verzoek om advies in bij de IBC.
5. De IBC brengt het advies uit binnen 30 dagen.
6. Binnen 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC neemt de werkgever een definitief besluit met betrekking tot van het starten van een herindelingsprocedure en informeert de werknemer hierover schriftelijk .

### **Artikel 2.7 Waardering en indeling van de functie bij herindeling**

1. Wanneer de werkgever, op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer, besluit een herindelings-procedure te starten wordt eerst de procedure Vaststellen functiebeschrijving (artikel 2.1) doorlopen.
2. Vervolgens bepaalt de werkgever de waardering en indeling van de functie met behulp van het FWG®-systeem en binnen 30 dagen na het definitief besluit inzake de functiebeschrijving neemt hij een voorlopig besluit tot herindeling en legt dit besluit schriftelijk aan de werknemer voor.
3. Als de werknemer niet instemt met het voorlopig besluit tot herindeling, kan hij bezwaar maken. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend binnen 30 dagen na ontvangst van het voorlopig besluit tot herindeling.
4. Als de werkgever het bezwaar van de werknemer niet overneemt, dient hij binnen 14 dagen een verzoek om advies in bij de IBC.
5. De IBC brengt het advies uit binnen 30 dagen.
6. Binnen 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC neemt de werkgever een definitief en gemotiveerd besluit over de waardering en indeling van de functie en informeert de werknemer hierover schriftelijk .
7. Als de werknemer niet instemt met het definitieve besluit van de werkgever kan hij binnen 60 dagen na de dag waarop dit besluit schriftelijk aan de werknemer bekend is gemaakt een schriftelijk, met redenen omkleed bezwaarschrift indienen bij de LCFH. De werkgever wijst de werknemer schriftelijk op deze mogelijkheid.
8. De uitkomst van de herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functiebeschrijving.

### **Artikel 2.8 Afwijkende termijnen**

In overleg met de ondernemingsraad kan van de voorgeschreven termijnen in artikel 2.3 lid 5; artikel 2.4 lid 10; artikel 2.6 lid 5; artikel 2.7 lid 5; artikel 3.4 lid 2 in positieve zin worden afgeweken.

### **3. Reglement Interne Bezwarencommissie FWG® (IBC)**

#### **Artikel 3.1 Instelling en Taak**

1. De werkgever stelt een Interne Bezwaren Commissie FWG®, hierna te noemen IBC in.
2. De IBC heeft tot taak de werkgever te adviseren over:
  - de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herbeschrijving of herindeling (artikel 2.4 lid 8 en 9 of artikel 2.6 lid 3 en 4);
  - een bezwaar tegen het voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving (artikel 2.3 lid 3 en 4);
  - een bezwaar tegen een voorlopig herindelingsbesluit (artikel 2.6 lid 3 en 4).

#### **Artikel 3.2 Samenstelling**

1. De IBC wordt gevormd door twee leden aan te wijzen door de werkgever en twee leden aan te wijzen door de ondernemingsraad en een door hen gezamenlijk aan te wijzen voorzitter. In de regel bestaat de IBC uit in de instelling werkzame personen. In overleg met de ondernemingsraad kan worden besloten externe leden aan te stellen.
2. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad nader invulling geven aan de samenstelling en omvang van de IBC.

#### **Artikel 3.3 Werkwijze**

1. De IBC procedure start met een adviesaanvraag van de werkgever. De werkgever dient de adviesaanvraag in, voorzien van het bezwaarschrift van de werknemer en de gemotiveerde afwijzing.
2. De IBC bevestigt zo spoedig mogelijk de ontvangst van de adviesaanvraag en stuurt een kopie naar de werknemer.
3. De werkgever, respectievelijk de werknemer overlegt op verzoek van de IBC eventuele aanvullende documenten. Deze documenten worden tevens aan de andere partij gezonden.
4. De IBC hoort de werknemer en de werkgever. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde. Het horen van partijen vindt bij voorkeur plaats in elkaars aanwezigheid.

#### **Artikel 3.4 Advies**

1. De IBC geeft een voor partijen zwaarwegend advies:
  - als door de werknemer een bezwaarschrift is ingediend tegen het voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving of tegen het voorlopig herindelingsbesluit
  - in geval van een bezwaar van een werknemer tegen de afwijzing door de werkgever op een verzoek om herindeling of herbeschrijving
2. Binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag, brengt de IBC schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan de werkgever en zendt een kopie van dit advies aan de werknemer. In het advies worden ook de eventuele minderheidsstandpunten vermeld.

### **4. Reglement Landelijke Commissie FWG® Herindeling (LCFH)**

#### **Artikel 4.1 Taak**

1. De Landelijke Commissie FWG® Herindeling, hierna te noemen LCFH, heeft tot taak om, naar aanleiding van een bezwaarschrift als bedoeld in artikel 2.7 lid 7, een

oordeel te geven over de indeling van de functie voor zover er een geschil bestaat ten aanzien van de vraag of het FWG<sup>®</sup>-systeem goed is toegepast. De LCFH is bevoegd vast te stellen of is voldaan aan de kwaliteitseisen te stellen aan een functiebeschrijving. De inhoud van de functiebeschrijving wordt door de LCFH als vastgesteld beschouwd en wordt als zodanig niet getoetst.

2. De LCFH kan het bezwaar alleen ontvankelijk verklaren als de indelings- en bezwaarprocedure binnen de instelling volledig is doorlopen en afgerond en als het bezwaar binnen de termijn als genoemd in artikel 2.7 lid 7 is ingediend.
3. De LCFH geeft, in beginsel binnen 60 dagen nadat het bezwaar in behandeling is genomen, een zwaarwegend advies waarvan door de werkgever gemotiveerd kan worden afgeweken.
4. De samenstelling, werkwijze en financiering van de LCFH is door cao-partijen vastgelegd in een reglement. Dit reglement wordt bij indiening van een bezwaarschrift aan partijen toegezonden.

#### **Artikel 4.2 Formele voorwaarden voor behandeling van het bezwaarschrift**

1. De LCFH neemt een bezwaarschrift in behandeling als dat voorzien is van de naam en het adres van de indiener en een handtekening, en nadat de administratieve bijdrage (artikel 4.3) is ontvangen.
2. Een bezwaarschrift dient onderbouwd te zijn met de volgende documenten:
  - De vastgestelde functiebeschrijving;
  - Het voorlopige indelingsbesluit van de werkgever (waardering + indeling);
  - Het interne bezwaarschrift;
  - Het advies van de IBC;
  - Alle overige documenten met betrekking tot de IBC-procedure;
  - Het definitieve indelingsbesluit van de werkgever.
3. Als de benodigde documenten niet of niet volledig aanwezig zijn, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om dit verzuim, binnen 30 dagen nadat daarom door de LCFH is gevraagd, te herstellen.
4. Voor zover de werknemer niet over de documenten beschikt, worden deze bij de werkgever opgevraagd. Als de werkgever weigert de benodigde documenten te verstrekken of anderszins in gebreke blijft, neemt de LCFH een besluit over de verdere behandeling van het bezwaarschrift.
5. Het bezwaarschrift wordt niet in behandeling genomen als :
  - het geschil zich uitstrekt over meer dan de vraag of het FWG-systeem goed is toegepast;
  - het bezwaar niet ontvankelijk is;
  - het bezwaar kennelijk ongegrond is.

#### **Artikel 4.3 Behandelkosten bezwaarschrift**

1. De werknemer voldoet bij het indienen van het bezwaarschrift een administratieve bijdrage van € 150.
2. De kosten van de behandeling van het bezwaarschrift worden door cao-partijen nader vastgesteld. Deze kosten kunnen vooraf worden opgevraagd bij de LCFH.
3. In het geval de LCFH besluit partijen te horen, of advies van derden, zoals getuigen of deskundigen, in te winnen kan dit leiden tot hogere kosten. Hierover wordt vooraf met partijen contact opgenomen.
4. De kosten worden na afloop van de behandeling van het bezwaarschrift in rekening gebracht bij de in de ongelijk gestelde partij. Als de werknemer in het ongelijk wordt gesteld bedragen de kosten een derde deel van de totale behandelkosten. Als de



- werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt de administratieve bijdrage aan de werknemer geretourneerd en wordt deze bij de werkgever in rekening gebracht.
5. Als het bezwaarschrift niet in behandeling wordt genomen, of de gevraagde documenten of informatie niet binnen de genoemde termijn ter beschikking komt, wordt de administratieve bijdrage niet aan de werknemer gerestitueerd.
  6. Als het bezwaarschrift niet in behandeling wordt genomen ten gevolge van het in gebreke blijven van de werkgever vindt wel restitutie van de administratieve bijdrage aan de werknemer plaats.

## **Bijlage E Modelovereenkomsten**

### **Model individuele arbeidsovereenkomst, behorende bij de Cao Ziekenhuizen**

Ondergetekenden,

De Stichting/Vereniging \_\_\_\_\_(1)

gevestigd te \_\_\_\_\_,

verder te noemen werkgever, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd

door \_\_\_\_\_(2)

en

\_\_\_\_\_

wonende te \_\_\_\_\_

(adres) \_\_\_\_\_

geboren \_\_\_\_\_ te \_\_\_\_\_

nationaliteit \_\_\_\_\_,

verder te noemen werknemer, verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te

hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

#### **Artikel 1 Dienstverband**

De werknemer treedt met ingang van \_\_\_\_\_ in dienst van de

werkgever in de functie van \_\_\_\_\_, waarvoor de volgende

hoofdlijnen als omschrijving gelden: \_\_\_\_\_(3).

#### **Artikel 2 Aard van de arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd voor bepaalde

tijd tot \_\_\_\_\_(of op grond van \_\_\_\_\_)(4).

#### **Artikel 3 Proeftijd**

De eerste maand/eerste twee maanden na indiensttreding zal/zullen gelden als

de wettelijke proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk

Wetboek \_\_\_\_\_(5).

#### **Artikel 4 Arbeidsduur**

De arbeidsduur is die behorend bij een volledige dagtaak als bedoeld in artikel 6.1 cao.

Of

De arbeidsduur bedraagt \_\_\_\_\_ uren per jaar (gemiddeld

\_\_\_\_\_ per week)

#### **Artikel 5 Salaris**

Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van \_\_\_\_\_

(6) € \_\_\_\_\_bruto per maand volgens de salarisschaal,

behorende bij FWG-functiegroep \_\_\_\_\_. Dit salaris zal

overeenkomstig artikel 7.1.7 worden gewijzigd. De eerste periodieke verhoging

zal plaatsvinden op \_\_\_\_\_.

#### **Artikel 6 Vakantie-uren**

Het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft,

is \_\_\_\_\_(7) en bedraagt voor het lopende

kalenderjaar \_\_\_\_\_(8).

#### **Artikel 7 Pensioen**

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn (9).

#### **Artikel 8 Deelname ziektekostenregeling**

De werknemer neemt wel/niet deel aan de collectieve ziektekostenregeling als

bedoeld in artikel 3.3.1.

### **Artikel 9 Opzegging/tussentijdse opzegging\***

De opzeggingstermijn bedraagt voor de werkgever \_\_\_\_\_ maand(en) en voor de werknemer \_\_\_\_\_ maand(en) (10).

### **Artikel 10 Geschillen**

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.1.3 cao door de kantonrechter/door het Scheidsgerecht Gezondheidszorg. De aanwijzing van genoemd Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst met een werknemer die niet volgens de bepalingen van het Reglement van het Scheidsgerecht is aan te merken als een hogere functionaris, is nietig (11).

### **Artikel 11 Verhuizen**

De werknemer zal wel/niet verhuizen naar het voor de instelling geldende woongebied (12).

of

De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied.

of

De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied en wel naar een zodanige plaats als voor vervulling van de functie vereist is.

### **Artikel 12 Professionele aangelegenheden**

Op deze overeenkomst is van toepassing de regeling van professionele aangelegenheden als vervat in de bijlagen (13).

### **Slotbepalingen**

#### **Artikel 13**

De collectieve arbeidsovereenkomst, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.

#### **Artikel 14**

De werknemer verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:

1. een exemplaar van de in artikel 13 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst;
2. een exemplaar van het pensioenreglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
3. een exemplaar van het Reglement Ziektekostenregeling als bedoeld in artikel 3.3.1 en de toelichting daarop,

en verklaart met de inhoud van bovenvermelde regelingen, voor zover op hem van toepassing, zoals zij luiden of zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

#### **Artikel 15**

Arbeidsvoorwaarden die niet in de bepalingen van de cao zijn geregeld en die vóór de datum van inwerkingtreding van deze cao voor de werknemers golden, zijn de volgende:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

#### **Artikel 16**

Regeling van aangelegenheden waarvoor de collectieve arbeidsovereenkomst geen bepalingen geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen (14).

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

(werkgever) \_\_\_\_\_ (werknemer) \_\_\_\_\_

(wettelijk vertegenwoordiger) (15)

\* doorhalen wat niet van toepassing is

NB Op grond van [artikel 7:655 BW](#) heeft de werkgever de verplichting de werknemer schriftelijk opgave te verstrekken van de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht. Daarnaast is de werkgever verplicht de werknemer bij indiensttreding schriftelijk te informeren over de plaats van zijn functie binnen de instelling. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van een organogram van de instelling.

De schriftelijke informatie kan worden verstrekt in de modelarbeidsovereenkomst of in de aanbiedingsbrief.

### **Toelichting op de cijfers**

- (1) *Naam van de rechtspersoon, zoals deze luidt volgens de statuten.*
- (2) *Naam en functie van de betrokkene(n).*
- (3) *Invullen de voornaamste werkzaamheden aan het uitoefenen van de functie verbonden.*
- (4) *Invullen naar gelang er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien de formatieplaats wordt gerekend tot de vaste formatie van de instelling*
- (5) *De aandacht wordt erop gevestigd dat de hier bedoelde proeftijd facultatief is. De toegestane duur van de proeftijd is afhankelijk van de lengte van het dienstverband ([artikel 7:652 BW](#)).*
- (6) *Invullen de datum van de laatste salarismutatie (bijvoorbeeld per 1 januari 20..).*
- (7) *Invullen het aantal vakantie-uren waarop de werknemer per kalenderjaar recht heeft.*
- (8) *Bij indiensttreding vermelden op hoeveel uren de werknemer in de loop van het kalenderjaar nog aanspraak kan maken.*
- (9) *Deze aanmelding vindt uiteraard eerst dan plaats wanneer de werknemer daarvoor in de termen valt.*
- (10) *Bij het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt u geacht het woord "opzegging" te verwijderen. Het opnemen van een tussentijdse opzegmogelijkheid in contracten voor bepaalde tijd is facultatief.*
- (11) *Volgens het Arbitragereglement Scheidsgerecht Gezondheidszorg is de kring van diegenen van wie geschillen door dit Scheidsgerecht beslecht kunnen worden beperkt.*
- (12) *Zie [artikel 11.4.2](#).*
- (13) *In de bijlagen kunnen worden geregeld alle kwesties die de beroepsorganisaties noodzakelijk achten voor de uniforme regeling van het professioneel functioneren van een bepaalde beroepsgroep of ook de relatie tussen bepaalde beroepsgroepen. Hierbij dient de procedure volgens [artikel 3.2.11 lid 1](#) te worden gevolgd. Zolang de bekrachtiging als daar bedoeld nog niet heeft plaatsgevonden, kunnen bestaande regelingen ter zake worden opgenomen in artikel 16 van de arbeidsovereenkomst.*

(14 ) Bedoeld is dat eventueel in de instelling van toepassing zijnde regelingen, dan wel tussen werkgever en werknemer getroffen regelingen op deze plaats kunnen worden opgenomen.

(15 ) Krachtens [artikel 7:612 BW](#) is een minderjarige die de leeftijd van zestien jaren heeft bereikt, bekwaam tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst.

### **Model leerovereenkomst beroepsvoorbereidende periode, behorende bij de Cao Ziekenhuizen**

Ondergetekenden,

De Stichting/Vereniging \_\_\_\_\_  
gevestigd te \_\_\_\_\_  
(adres) \_\_\_\_\_,  
verder te noemen 'de instelling', ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door \_\_\_\_\_

en

\_\_\_\_\_   
wonende te \_\_\_\_\_  
(adres) \_\_\_\_\_  
geboren \_\_\_\_\_ te \_\_\_\_\_  
nationaliteit \_\_\_\_\_,  
verder te noemen 'de leerling', verklaren een leerovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

#### **Artikel 1**

De leerling wordt toegelaten tot de opleiding \_\_\_\_\_ met ingang van \_\_\_\_\_.

#### **Artikel 2**

De leerovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor de duur van de beroepsvoorbereidende periode.

De duur van deze periode bedraagt \_\_\_\_\_ weken/maanden.

#### **Artikel 3**

De leerling verbindt zich de opleiding gedurende deze periode te volgen, terwijl de instelling zich verplicht deze opleiding te geven of te doen geven met inachtneming van het bepaalde in de regeling met betrekking tot \_\_\_\_\_.

#### **Artikel 4**

Gedurende de beroepsvoorbereidende periode ontvangt de leerling conform [artikel 7.2.2](#) een vergoeding van € \_\_\_\_\_ per maand. De aan het opleidingsinstituut te betalen leskosten tijdens deze periode komen voor rekening van de instelling. Leermiddelen worden in bruikleen verstrekt (1).

#### **Artikel 5**

Indien de leerling voldoet aan de door de instelling en/of opleidingsinstituut gestelde opleidingseisen in de in artikel 2 genoemde beroepsvoorbereidende periode, zal een leer-/arbeidsovereenkomst worden aangegaan (2).

#### **Artikel 6**

Geschillen ter zake van de opleiding worden, nadat eerst binnen dertig dagen na

het optreden van een geschil volgens [artikel 3.1.3](#) kennis is gegeven dat er een geschil is, binnen dertig dagen na kennisgeving schriftelijk voorgelegd aan een commissie van drie personen, een en ander voor zover de ter zake van toepassing zijnde opleidingsregelingen een dergelijke toetsing toelaten. Instelling en leerling wijzen binnen dertig dagen ieder een deskundige aan in deze commissie, waarna in onderling overleg door deze twee deskundigen een derde persoon als voorzitter wordt aangewezen. De aldus aangewezen commissie doet zo mogelijk binnen dertig dagen een voor partijen bindende uitspraak (3).  
of

Ten aanzien van de regeling van geschillen ter zake van de duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5) en de duale opleiding tot verzorgende-IG is het bepaalde in de onderwijsovereenkomst/opleidingsovereenkomst tussen onderwijsinstelling en leerling van toepassing.

#### **Artikel 7**

De leerling verklaart te hebben ontvangen:

- een door beide partijen ondertekend afschrift van deze leerovereenkomst;
- van het opleidingsinstituut een ondertekende onderwijsovereenkomst/opleidings-overeenkomst (4);
- een opleidingsreglement inservice-opleidingen;
- een beroepspraktijkvormingsovereenkomst ten behoeve van de praktijkvorming in de beroepsvoorbereidende periode (5).

#### **Artikel 8**

De leerovereenkomst wordt beëindigd:

- door opzegging door de leerling;
- bij blijvende arbeidsongeschiktheid van de leerling;
- bij gebleken ongeschiktheid voor het beroep van\_\_\_\_\_.

#### **Regeling van bijzondere bedingen**

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt en ondertekend

te \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_

(namens het opleidingsinstituut) \_\_\_\_\_ (de leerling) \_\_\_\_\_

(namens de praktijkinstelling) \_\_\_\_\_

Op grond van [artikel 1:234](#) van het Burgerlijk Wetboek dient voor het aangaan van een leerovereenkomst met een minderjarige (jonger dan achttien jaar) leerling, zijn of haar wettelijke vertegenwoordiger schriftelijk toestemming te geven.

#### **Toelichting op de cijfers**

(1) *Onder leermiddelen wordt verstaan hulpmiddelen bij de studie, zoals bijvoorbeeld boeken, schriften, schrijfmateriaal en dergelijke, dienend ter ondersteuning van de opleiding. Met betrekking tot de wijze waarop de betaling van lesgeld zal geschieden, moet geregeld worden of een vergoeding aan de leerling of een door de instelling directe betaling aan het opleidingsinstituut wordt gedaan.*

(2) *De instellingen kunnen conform [artikel 3.1.2](#) cao na de beroepsvoorbereidende periode met de leerlingen een leer-/arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd aangaan.*

(3) *Onder de woorden 'geschillen ter zake van de opleiding' dienen te worden*

*verstaan geschillen ten aanzien van de vraag of de leerling aan de opleidingseisen voldoet, waarbij de beoordeling van de praktische werkzaamheden geacht wordt deel uit te maken van de opleidingsbeoordeling.*

*(4) Voor (duale) opleidingen vallend onder de werkingssfeer van de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) geldt dat leerlingen bij een opleidingsinstituut zijn ingeschreven op grondslag van een onderwijsovereenkomst, waarin de rechten en plichten van beide partijen worden geregeld.*

*(5) Voor (duale) opleidingen vallend onder de werkingssfeer van de WEB geldt dat de perioden ten behoeve van de beroepspraktijkvorming deel uitmaken van een overeenkomst tussen het onderwijsinstituut, de leerling en de zorginstelling. Deze overeenkomst wordt mede ondertekend door het landelijk orgaan (OVDB), vanwege de opleidingserkenning van de instelling.*

### **Model individuele leer-/arbeidsovereenkomst behorende bij de Cao Ziekenhuizen(1)**

Ondergetekenden,  
de Stichting/Vereniging \_\_\_\_\_  
gevestigd te \_\_\_\_\_,  
verder te noemen werkgever, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd  
door \_\_\_\_\_  
en

\_\_\_\_\_

wonende te \_\_\_\_\_  
(adres) \_\_\_\_\_  
geboren \_\_\_\_\_ te \_\_\_\_\_  
nationaliteit \_\_\_\_\_,  
verder te noemen werknemer, verklaren hierbij een leer-/arbeidsovereenkomst onder de volgende voorwaarden te hebben aangegaan:

#### **Artikel 1 Dienstverband**

De werknemer treedt met ingang van \_\_\_\_\_ in dienst van de werkgever.

#### **Artikel 2 Verplichting werkgever en werknemer**

Werkgever verplicht zich werknemer op te leiden of te doen opleiden tot \_\_\_\_\_ terwijl werknemer zich verplicht om de in het kader van de opleiding gegeven opdrachten uit te voeren, met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid. Een en ander met inachtneming van de bepalingen van het opleidingsreglement of opleidingsovereenkomst voor de opleiding zoals dit/deze luidt of zal komen te luiden en dat/deze met deze arbeidsovereenkomst één geheel vormt.

#### **Artikel 3 Aard van de overeenkomst**

De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd (2) voor bepaalde tijd tot \_\_\_\_\_ (of op grond van \_\_\_\_\_).

#### **Artikel 4 Proeftijd**

De eerste maand/eerste twee maanden na indiensttreding zal/zullen gelden als de wettelijke proeftijd als bedoeld in [artikel 7:652](#) van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 5 Arbeidsduur**

De arbeidsduur bedraagt \_\_\_\_\_ uur per jaar (gemiddeld \_\_\_\_\_ uur per week), te meten per praktijkleerjaar.

Of

De arbeidsduur bedraagt \_\_\_\_\_ uur per jaar (gemiddeld \_\_\_\_\_ uur per week), te meten over de opleidingsperiode(3).

#### **Artikel 6 Salaris**

Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van \_\_\_\_\_  
€ \_\_\_\_\_ bruto per maand, volgens de schaal voor \_\_\_\_\_  
opgenomen in hoofdstuk 7 Salariëring. Dit salaris zal na elk jaar dat de opleiding  
heeft geduurd worden verhoogd. De eerste periodieke verhoging zal plaatsvinden  
12 maanden na indiensttreding en wel op \_\_\_\_\_ (4).

#### **Artikel 7 Vakantie-uren**

Het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft,  
is \_\_\_\_\_ en bedraagt voor het lopende  
kalenderjaar \_\_\_\_\_.

#### **Artikel 8 Pensioen**

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn (5).

#### **Artikel 9 Deelname ziektekostenregeling**

De werknemer neemt wel/niet deel aan de Collectieve Ziektekostenregeling als  
bedoeld in [artikel 3.3.1](#) van de cao.

#### **Artikel 10 Opzegging/tussentijdse opzegging**

De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever \_\_\_\_\_ maand(en) en  
voor de werknemer \_\_\_\_\_ maand(en) (6).

#### **Artikel 11 Geschillen**

1. De beslechting van geschillen voortvloeiend uit deze overeenkomst vindt,  
met inachtneming van het in lid 2 van dit artikel bepaalde, plaats  
overeenkomstig het bepaalde in [artikel 3.1.3](#) van de Collectieve  
Arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
2. Geschillen terzake van de opleiding worden, nadat eerst binnen dertig  
dagen na het optreden van een geschil kennis is gegeven dat er een  
geschil is, binnen dertig dagen na kennisgeving schriftelijk voorgelegd aan  
een commissie van drie personen een en ander voor zover de ter zake van  
toepassing zijnde opleidingsregelingen een dergelijke toetsing toelaten.  
Instelling en leerling wijzen binnen dertig dagen ieder een deskundige aan  
in deze commissie, waarna in onderling overleg door deze twee  
deskundigen een derde persoon als voorzitter wordt aangewezen. De  
aldus aangewezen commissie doet zo mogelijk binnen dertig dagen een  
voor partijen bindende uitspraak. (7)

of

Ten aanzien van de regeling van geschillen ter zake van de duale opleiding  
tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5) en de duale opleiding tot  
verzorgende-IG is het bepaalde in de  
onderwijsovereenkomst/opleidingsovereenkomst tussen het  
onderwijsinstituut en de leerling van toepassing.

#### **Artikel 12 De opleidingskosten**

De tijdens de opleidingsduur te betalen les-/collegegelden komen voor rekening  
van de werkgever.

#### **Artikel 13 Verhuizen**

De werknemer zal wel/niet verhuizen naar het voor de instelling geldende  
woongebied (8).



of

De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied.

of

De werknemer is verplicht te verhuizen naar het woongebied en wel naar een zodanige plaats als voor vervulling van de functie vereist is.

#### **Artikel 14 Slotbepalingen**

De collectieve arbeidsovereenkomst zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden, vormen met deze leer-/arbeidsovereenkomst één geheel.

#### **Artikel 15**

De werknemer verklaart van de werkgever te hebben ontvangen:

1. een exemplaar van de in artikel 14 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst;
2. een exemplaar van het pensioenreglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
3. een exemplaar van het reglement Ziektekostenregeling als bedoeld in [artikel 3.3.1](#) van de cao en de toelichting daarop;
4. een opleidingsovereenkomst of een exemplaar van het opleidingsreglement en verklaart met de inhoud van bovenvermelde regelingen, voor zover op hem van toepassing, zoals zij luiden of zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

#### **Artikel 16**

Regeling van aangelegenheden, waarvoor de collectieve arbeidsovereenkomst geen bepalingen geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen. Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

Te \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

(werkgever) \_\_\_\_\_ (werknemer)(9) \_\_\_\_\_

#### **Toelichting op de cijfers**

- (1) Dit model is niet van toepassing op artsen in opleiding tot specialist bij een vrijgevestigde specialist.
- (2) Invullen naar gelang er sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel bepaalde tijd.
- (3) De arbeidsduur bedraagt voor een voltijd BBL-leerling maximaal 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week). Voor de HBO-V-leerling die een duale leerweg volgt bedraagt de arbeidsduur maximaal 1670 uur per jaar (gemiddeld 32 uur per week).
- (4) De mogelijkheid bestaat dat een praktijkleerjaar niet samenvalt met het "schooljaar" van het opleidingsinstituut. In dat geval zal het tijdstip van de verhoging van het salaris nader aangegeven moeten worden.
- (5) Deze bepaling opnemen wanneer werknemer krachtens het reglement van dit pensioenfonds aangemeld dient te worden.
- (6) Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eindigen van rechtswege door het verstrijken van de periode waarvoor zij zijn aangegaan en behoeven dan ook niet te worden opgezegd. In de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet dan ook slechts dan een bepaling over opzegging worden opgenomen, als men deze overeenkomst tussentijds wenst te kunnen beëindigen. Bij het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt u geacht het woord "opzegging"

te verwijderen.

(7) Onder de woorden "geschillen ter zake van de opleiding" dienen te worden verstaan geschillen ten aanzien van de vraag of de leerling aan de opleidingseisen voldoet, waarbij de beoordeling van de praktische werkzaamheden geacht wordt deel uit te maken van de opleidingsdeling.

(8) Zie [artikel 11.4.2.](#)

(9) Krachtens [artikel 7:612](#) van het BW is een minderjarige die de leeftijd van zestien jaar heeft bereikt, bekwaam tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst.

### **Opleidingsovereenkomst**

In die gevallen waarin de opleider dan wel het opleidingsinstituut geen verplichtingen krachtens de cao kunnen worden opgelegd, verplicht de instelling zich te bevorderen dat tussen de instelling, de leerling en bedoelde opleider c.q. het opleidingsinstituut een opleidingsovereenkomst tot stand komt. Als zodanig worden aangemerkt:

- de beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de duale opleidingen tot verpleegkundige en verzorgende-IG, met inachtneming van de bepalingen in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs en/of landelijke afspraken in de vorm van een modelregeling ten aanzien van de duale HBO-opleiding;
- de modelregeling betreffende de relaties tussen de artsen in opleiding tot specialist, de specialist-opleider en het ziekenhuis in het kader van de opleiding tot medisch specialist.

In deze overeenkomst dienen bepalingen omtrent de navolgende onderwerpen te zijn opgenomen:

- a. de verplichting van de opleider, dan wel de instelling om de leerling op te leiden;
- b. de verplichting van de leerling om de - in het kader van de opleiding gegeven - opdrachten uit te voeren, met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid;
- c. het begin en einde van de opleidingsovereenkomst;
- d. de gronden en de wijze waarop de opleidingsovereenkomst kan worden beëindigd;
- e. de geschillenregeling ter zake van de opleiding;
- f. de bepaling dat de opleidingsovereenkomst niet in strijd kan zijn met de arbeidsovereenkomst;
- g. de relatie tussen het beëindigen van de opleidingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst
- h. de regeling van de verantwoordelijkheid en de aansprakelijkheid van de leerling, zowel als van de opleider c.q. de instelling;
- i. voor zover niet elders geregeld, de verhouding tussen arbeid en studie;
- j. regeling van de kosten van de opleiding;
- k. de bepaling dat wanneer een opleidingsovereenkomst is vastgesteld deze een integraal onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.