

Cao 2009 - 2011 Ziekenhuizen



Salarisschalen per functiegroep per 1 juli 2009

Salarisschalen in het kader van Regeling extra arbeidsplaatsen zorgsector			
jeugdschaal 01		schaal 01	
17 jr.	518	0	b 1312
18 jr.	597	1	3 1369
19 jr.	689	2	4 1423
20 jr.	807	3	5 1475
21 jr.	951	4	6 1504
		5	7 1544
		6	8 1583

Salarisschalen functiegroep 5				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
03	04		05	
17 jr.	685	0 1	1320	0 3 1369
18 jr.	821	1 2	1345	1 4 1423
19 jr.	958	2 3	1369	2 5 1475
20 jr.	1095	3 4	1423	3 6 1504
21 jr.	1232			4 7 1544
				5 8 1583
				6 9 1624
				7 10 1669

Salarisschalen functiegroep 10				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
08	09		10	
17 jr.	712	0 1	1320	0 4 1423
18 jr.	854	1 2	1345	1 5 1475
19 jr.	996	2 3	1369	2 6 1504
20 jr.	1138	3 4	1423	3 7 1544
21 jr.	1281	4 5	1475	4 8 1583
				5 9 1624
				6 10 1669
				7 11 1720
				8 12 1774

Salarisschalen functiegroep 15				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
13	14		15	
17 jr.	738	0 2	1345	0 5 1475
18 jr.	885	1 3	1369	1 6 1504
19 jr.	1033	2 4	1423	2 7 1544
20 jr.	1180	3 5	1475	3 8 1583
21 jr.	1328	4 6	1504	4 9 1624
				5 10 1669
				6 11 1720
				7 12 1774
				8 13 1833
				9 14 1894

Salarisschalen functiegroep 20				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
18	19		20	
17 jr.	752	0 3	1369	0 6 1504
18 jr.	902	1 4	1423	1 7 1544
19 jr.	1053	2 5	1475	2 8 1583
20 jr.	1203	3 6	1504	3 9 1624
21 jr.	1354	4 7	1544	4 10 1669
				5 11 1720
				6 12 1774
				7 13 1833
				8 14 1894
				9 15 1949
				10 16 2013

Salarisschalen functiegroep 25				
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal	
23	24		25	
17 jr.	772	0 4	1423	0 7 1544
18 jr.	926	1 5	1475	1 9 1624
19 jr.	1081	2 6	1504	2 10 1669
20 jr.	1235	3 7	1544	3 11 1720
21 jr.	1390	4 8	1583	4 12 1774
		5 9	1624	5 13 1833
				6 14 1894
				7 15 1949
				8 16 2013
				9 17 2063
				10 18 2124

Salarisschalen functiegroep 30					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
28	29		30		
17 jr.	792	0 6	1504	0 8 1583	
18 jr.	950	1 7	1544	1 10 1669	
19 jr.	1108	2 8	1583	2 12 1774	
20 jr.	1266	3 9	1624	3 13 1833	
21 jr.	1425	4 10	1669	4 14 1894	
		5 11	1720	5 15 1949	
				6 16 2013	
				7 17 2063	
				8 18 2124	
				9 19 2180	
				10 20 2238	

Salarisschalen functiegroep 35					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
33	34		35		
17 jr.	835	0 8	1583	0 10 1669	
18 jr.	1001	1 9	1624	1 12 1774	
19 jr.	1168	2 10	1669	2 14 1894	
20 jr.	1335	3 11	1720	3 15 1949	
21 jr.	1502	4 12	1774	4 16 2013	
		5 13	1833	5 17 2063	
				6 18 2124	
				7 19 2180	
				8 20 2238	
				9 21 2296	

Salarisschalen functiegroep 40					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
	39		40		
	0 10	1669	0 12 1774		
	1 11	1720	1 14 1894		
	2 12	1774	2 16 2013		
	3 13	1833	3 17 2063		
	4 14	1894	4 18 2124		
	5 15	1949	5 19 2180		
			6 20 2238		
			7 21 2296		
			8 22 2354		
			9 23 2412		
			10 24 2470		

Salarisschalen functiegroep 45					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
	44		45		
	0 10	1669	0 16 2013		
	1 12	1774	1 18 2124		
	2 14	1894	2 20 2238		
	3 16	2013	3 21 2296		
	4 17	2063	4 22 2354		
	5 18	2124	5 23 2412		
	6 19	2180	6 24 2470		
			7 25 2530		
			8 26 2593		
			9 27 2657		
			10 28 2713		

Salarisschalen functiegroep 50					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
	49		50		
	0 14	1894	0 21 2296		
	1 16	2013	1 23 2412		
	2 18	2124	2 25 2530		
	3 20	2238	3 27 2657		
	4 21	2296	4 28 2713		
	5 22	2354	5 29 2777		
	6 23	2412	6 30 2840		
			7 31 2899		
			8 32 2959		
			9 33 3020		
			10 34 3083		

Salarisschalen functiegroep 55					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
	54		55		
	0 19	2180	0 26 2593		
	1 21	2296	1 28 2713		
	2 23	2412	2 30 2840		
	3 25	2530	3 32 2959		
	4 26	2593	4 34 3083		
	5 27	2657	5 35 3140		
	6 28	2713	6 36 3199		
			7 37 3265		
			8 38 3333		
			9 39 3401		
			10 40 3460		

Salarisschalen functiegroep 60					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
	59		60		
	0 25	2530	0 32 2959		
	1 27	2657	1 34 3083		
	2 29	2777	2 36 3199		
	3 31	2899	3 38 3333		
	4 32	2959	4 40 3460		
	5 33	3020	5 42 3591		
	6 34	3083	6 44 3717		
			7 45 3773		
			8 46 3830		
			9 47 3888		
			10 48 3945		

Salarisschalen functiegroep 65					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
	64		65		
	0 32	2959	0 40 3460		
	1 34	3083	1 42 3591		
	2 36	3199	2 44 3717		
	3 38	3333	3 46 3830		
	4 40	3460	4 48 3945		
	5 41	3527	5 50 4062		
	6 42	3591	6 52 4178		
	7 43	3656	7 54 4295		
			8 56 4412		
			9 57 4468		
			10 58 4526		
			11 59 4586		
			12 60 4644		

Salarisschalen functiegroep 70					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
	69		70		
	0 42	3591	0 50 4062		
	1 44	3717	1 53 4238		
	2 46	3830	2 56 4412		
	3 48	3945	3 59 4586		
	4 50	4062	4 62 4760		
	5 51	4121	5 64 4877		
	6 52	4178	6 66 5022		
	7 53	4238	7 68 5168		
			8 70 5312		
			9 71 5385		
			10 72 5459		
			11 73 5532		
			12 74 5605		

Salarisschalen functiegroep 75					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
	74		75		
	0 54	4295	0 62 4760		
	1 56	4412	1 65 4949		
	2 58	4526	2 68 5168		
	3 60	4644	3 71 5385		
	4 62	4760	4 74 5605		
	5 63	4817	5 76 5751		
	6 64	4877	6 78 5904		
	7 65	4949	7 80 6066		
			8 82 6230		
			9 83 6310		
			10 84 6392		
			11 85 6487		
			12 86 6584		
			13 87 6678		
			14 88 6774		

Salarisschalen functiegroep 80					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
	79		80		
	0 66	5022	0 74 5605		
	1 68	5168	1 77 5823		
	2 70	5312	2 80 6066		
	3 72	5459	3 83 6310		
	4 74	5605	4 86 6584		
	5 75	5678	5 88 6774		
	6 76	5751	6 90 6964		
	7 77	5823	7 92 7154		
			8 94 7346		
			9 95 7442		
			10 96 7538		
			11 97 7634		
			12 98 7729		
			13 99 7826		
			14 100 7921		

NB. indien het geldende minimum(jeugd)loon hoger is, dient dat minimum(jeugd)loon te worden toegekend.

Cao Ziekenhuizen 2009-2011

Colofon

Uitgever	NVZ vereniging van ziekenhuizen
Bezoekadres	Oudlaan 4
Postadres	Postbus 9696 3506 GR Utrecht
Telefoon	030 2739883
Telefax	030 2739780
E-mail	nvz@nvz-ziekenhuizen.nl
Internet	www.nvz-ziekenhuizen.nl
Publicatienummer	2009003

© Copyright 2009 NVZ vereniging van ziekenhuizen, Utrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de partijen bij deze cao. Het gebruik van de tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Voor het verkrijgen van de toestemming kunt u zich richten tot NVZ vereniging van ziekenhuizen, Postbus 9696, 3506 GR te Utrecht.

De auteurs van deze uitgave hebben de tekst met uiterste zorgvuldigheid samengesteld. Noch de redactie, noch de uitgever kan echter aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit onvolledig of onjuist opgenomen informatie. Voor verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

Inhoudsopgave

Partijen		9
Preambule		9
Hoofdstuk 1	Begripsbepalingen en werkingssfeer	16
	1.1. Begripsbepalingen	16
	Artikel 1.1.1. Begripsbepalingen	
	1.2. Werkingssfeer	18
	Artikel 1.2.1. Werkingssfeer, ontheffing en toepassing	
Hoofdstuk 2	Cao Ziekenhuizen	19
	Artikel 2.1. Looptijd, wijziging en opzegging cao	
	Artikel 2.2. Karakter cao	
	Artikel 2.3. Nadere uitvoeringsregelingen	
	Artikel 2.4. Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)	
	Artikel 2.5. Uitzendkrachten en gedetacheerden	
	Artikel 2.6. Interpretatiecommissie	
Hoofdstuk 3	De arbeidsovereenkomst, wettelijke vereisten en aanvullende bepalingen	21
	3.1. De arbeidsovereenkomst	21
	Artikel 3.1.1. De arbeidsovereenkomst	
	Artikel 3.1.2. Duur van de arbeidsovereenkomst	
	Artikel 3.1.3. Geschillen	
	Artikel 3.1.4. Schorsing	
	Artikel 3.1.5. Op non-actiefstelling	
	Artikel 3.1.6. Einde van de arbeidsovereenkomst	
	Artikel 3.1.7. Opzegging	
	Artikel 3.1.8. Beëindiging na bevalling en herintreding	
	Artikel 3.1.9. Uitkering bij overlijden	
	3.2. Verplichtingen van werkgever en werknemer	24
	Verplichtingen werkgever	
	Artikel 3.2.1. Algemene verplichtingen werkgever en werknemer	
	Artikel 3.2.2. Jaargesprek	
	Artikel 3.2.3. Werknemersklachtenregeling	
	Artikel 3.2.4. Verzekeringsovereenkomst	
	Artikel 3.2.5. Rechtsbijstand	
	Artikel 3.2.6. Registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister	
	Artikel 3.2.7. Voortschrijdend plan Sociaal Beleid	
	Artikel 3.2.8. Sociaal jaarverslag	
	Artikel 3.2.9. Oproepmedewerkers	
	Verplichtingen werknemer	
	Artikel 3.2.10. Algemene verplichtingen werknemer	
	Artikel 3.2.11. Verhinderingsplicht	
	Artikel 3.2.12. Medisch onderzoek	
	Artikel 3.2.13. Nevenfuncties	
	Artikel 3.2.14. Geschenken, beloningen, erfenissen	
	Wederzijdse verplichtingen	
	Artikel 3.2.15. Aanwijzen woongebied	
	Artikel 3.2.16. Geheimhoudingsplicht	
	Artikel 3.2.17. Fouten en incidenten	
	Artikel 3.2.18. Scholingsplan, loopbaanadvies en facilitering	
	Artikel 3.2.19. Vergoeding materiële schade	
	Artikel 3.2.20. Belangenbehartiging van werknemer	
	Artikel 3.2.21. Therapeutisch mee-eten	
	Artikel 3.2.22. Klokkenluidersregeling	

	3.3. IZZ en Pensioenfonds Zorg en Welzijn	28
	IZZ	
	Artikel 3.3.1. Ziektekostenregeling IZZ	
	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	
	Artikel 3.3.2. Pensioen	
Hoofdstuk 4	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	29
	Artikel 4.1. Werkingssfeer	
	Artikel 4.2. Loondoorbetaling	
	Artikel 4.3. Arbeidsongeschiktheid door derden	
	Artikel 4.4. Verlagen of vervallen van loondoorbetaling	
	Artikel 4.5. Re-integratie	
	Artikel 4.6. Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid	
	Artikel 4.7. Wet WIA	
	Artikel 4.8. Verzuimbeleid	
Hoofdstuk 5	Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties, beroepsvereniging en extra bevoegdheden ondernemingsraad	31
	Artikel 5.1. Faciliteiten werknemersorganisaties	
	Artikel 5.2. Werkgeversbijdrage	
	Artikel 5.3. Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisaties	
	Artikel 5.4. Overig betaald verlof	
	Artikel 5.5. Grens instellen ondernemingsraad	
	Artikel 5.6. Extra bevoegdheden ondernemingsraad	
Hoofdstuk 6	Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden	33
	Artikel 6.1. Arbeidsduur	
	Artikel 6.2. Jaarurensystematiek	
	Artikel 6.3. Jaarurensystematiek en vakantie	
	Artikel 6.4. Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen	
	Artikel 6.5. Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid	
	Artikel 6.6. Vergader- en scholingsuren ondernemingsraad	
	Artikel 6.7. Arbeids- en rusttijden	
	Artikel 6.8. Koffie-/theepauzes	
	Artikel 6.9. Roostervrije weekeinden	
	Artikel 6.10. Maximale arbeidstijd	
	Artikel 6.11. Maximaal aantal nachtdiensten	
	Artikel 6.12. Verschoven diensten	
	Artikel 6.13. 55+-regeling (tot 1 april 2002; vervalt per 1 januari 2010)	
	Artikel 6.14. Lgpb bij 55 jaar en ouder (vervalt per 1 januari 2010)	
	Artikel 6.15. Arts in opleiding tot specialist (aios)	
Hoofdstuk 7	Salariëring en vakantiebijslag	37
	7.1. Salariëring	37
	Artikel 7.1.1. Algemeen	
	Artikel 7.1.2. Uitbetaling salaris	
	Artikel 7.1.3. FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG)	
	Artikel 7.1.4. Indeling in functionele schaal	
	Artikel 7.1.5. Toepassing salarisschalen	
	Artikel 7.1.6. Regeling extra arbeidsplaatsen zorgsector en Besluit In- en Doorstroombanen	
	Artikel 7.1.7. Salarisgarantie bij invoering FWG 3.0®	
	Artikel 7.1.8. Herindeling van reeds ingedeelde functies	
	Artikel 7.1.9. Periodieke verhogingen	
	Artikel 7.1.10. Minimum salaris 55-plusser	
	Artikel 7.1.11. Gratificatie en toeslagen	
	Artikel 7.1.12. Bevordering	
	Artikel 7.1.13. Waarneming	
	Artikel 7.1.14. Dienstjaren gratificatie	
	Artikel 7.1.15. Gratificatie einde dienstverband	

7.2.	Werknemers die een opleiding volgen	39
	Artikel 7.2.1. Inservice- en BBL-opleidingen	
	Artikel 7.2.2. Beroepsvoorbereidende periode	
	Artikel 7.2.3. Praktijkleerjaren	
	Artikel 7.2.4. HBO-duale opleidingen	
	Artikel 7.2.5. HBO-V-duale opleiding	
	Artikel 7.2.6. Tweede opleidingen in de zorg en vervolgoedingen	
	Artikel 7.2.7. De aspirant-leerling	
	Artikel 7.2.8. Overige opleidingen	
	Artikel 7.2.9. Stage	
7.3.	Opleidingen tot medisch specialist, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus, klinisch fysicus, verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog-BIG	41
	Artikel 7.3.1. Arts in opleiding tot specialist (aios), ziekenhuisapotheker in opleiding, klinisch chemicus in opleiding of klinisch fysicus in opleiding (1 mei 2006)	
	Artikel 7.3.2. Opleiding tot verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog-BIG	
7.4.	Eindejaarsuitkering	41
	Artikel 7.4.1. Eindejaarsuitkering	
7.5.	Vakantiebijslag	42
	Artikel 7.5.1. Vakantiebijslag	
	Bijlagen Salarisschalen	43
	Salarisschalen per functiegroep	
	Werknemers die een opleiding volgen	
	Zakgeld beroepsvoorbereidende periode	
Hoofdstuk 8	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	45
	Artikel 8.1. Uitrui van arbeidsvoorwaarden	
	Artikel 8.2. Tijdbronnen	
	Artikel 8.3. Geldbronnen	
	Artikel 8.4. Doelen	
	Artikel 8.5. Spaarverlof	
Hoofdstuk 9	Overwerk	47
	Artikel 9.1. Definitie	
	Artikel 9.2. Werkingssfeer en vrijgestelde werknemers	
	Artikel 9.3. Maximaal aantal uren overwerk	
	Artikel 9.4. Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur	
	Artikel 9.5. Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	
	Artikel 9.6. (Opnemen) vergoeding overwerk	
	Artikel 9.7. Arts in opleiding tot specialist (aios)	
	Toelichting hoofdstuk overwerk	
Hoofdstuk 10	Onregelmatige dienst	50
	Artikel 10.1. Definitie	
	Artikel 10.2. Werkingssfeer en vrijgestelde werknemers	
	Artikel 10.3. Vergoedingsregeling onregelmatige dienst	
	Artikel 10.4. Berekening vergoeding onregelmatige dienst	
	Artikel 10.5. Afbouwregeling onregelmatigheidstoelag	

Hoofdstuk 11	Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	52
	Artikel 11.1. Definities	
	Artikel 11.2. Werkingssfeer en vrijgestelde werknemers	
	Artikel 11.3. Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	
	Artikel 11.4. Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	
	Artikel 11.5. Vergoedingsregeling arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	
	Artikel 11.6. Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding	
	Artikel 11.7. Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	
	Artikel 11.8. Verhuizen	
	Artikel 11.9. Harmonisatie met crisisdienst	
Hoofdstuk 12	Onkostenvergoedingen	55
	Artikel 12.0.1 Instellingsregeling	
	12.1. Reiskosten Woon-werkverkeer	55
	Artikel 12.1.1. Definitie	
	Artikel 12.1.2. Vergoedingsregeling reiskosten	
	Artikel 12.1.3. Overleggen bescheiden	
	12.2. Reis- en verblijfkosten dienstreizen	55
	Artikel 12.2.1. Definitie	
	Artikel 12.2.2. Vergoedingsregeling dienstreizen	
	Artikel 12.2.3. Overleggen bescheiden	
	12.3. Voorgeschreven kleding	56
	Artikel 12.3.1. Voorgeschreven kleding	
	12.4. Verhuiskosten	56
	Artikel 12.4.1. Definities	
	Artikel 12.4.2. Werkingssfeer	
	Artikel 12.4.3. Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning	
	Artikel 12.4.4. Vergoedingsregeling verhuiskosten	
	Artikel 12.4.5. Overige te vergoeden kosten	
	Artikel 12.4.6. Terugbetaling verhuiskosten	
Hoofdstuk 13	Vakantie, Persoonlijk levensfasebudget en verlof	58
	13.1. Vakantie	58
	Artikel 13.1.1. Definities	
	Artikel 13.1.2. Vakantie-uren	
	Artikel 13.1.3. Jeugduren (vervalt per 1 januari 2010)	
	Artikel 13.1.4. Vergrijzingsuren (vervalt per 1 januari 2010)	
	Artikel 13.1.5. Opbouw van vakantie-uren	
	Artikel 13.1.6. Aanwijzen vakantiedagen	
	Artikel 13.1.7. Opnemen van vakantie-uren	
	Artikel 13.1.8. Verzilveren vakantie-uren	
	Artikel 13.1.9. Wijziging vakantieperiode	
	Artikel 13.1.10. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	
	13.2. Persoonlijk levensfasebudget (PLB)	59
	Artikel 13.2.1. Persoonlijk levensfasebudget	
	Artikel 13.2.2. Uitgangspunten Persoonlijk levensfasebudget	
	Artikel 13.2.3. Overgangsregeling artikel 6.13 Cao Ziekenhuizen 2008-2009 (55+-regeling)	
	Artikel 13.2.4. Overgangsregeling 45 jaar en ouder	
	13.3. Verlof	60
	Artikel 13.3.1. Definities	
	Artikel 13.3.2. Premies tijdens onbetaald verlof	
	Artikel 13.3.3. Levensloop	
	Artikel 13.3.4. Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	

	Schema verwantschapsgraden	
	Artikel 13.3.5. Betaald of onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	
	Artikel 13.3.6. Overige verlofmogelijkheden	
	Artikel 13.3.7. Afwijzing verlof	
	13.4. Arbeid en zorg	62
	Artikel 13.4.1. Algemeen	
	Artikel 13.4.2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof	
	Artikel 13.4.3. Kraamverlof	
	Artikel 13.4.4. Langdurend zorgverlof	
	Artikel 13.4.5. Calamiteiten en ander kort verzuimverlof	
Hoofdstuk 14	Wachtgeld	64
	Artikel 14.1. Definitie	
	Artikel 14.2. Werkingssfeer	
	Artikel 14.3. Duur van het wachtgeld	
	Artikel 14.4. Hoogte van het wachtgeld	
	Artikel 14.5. Wachtgeld en pensioen	
	Artikel 14.6. Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde	
	Artikel 14.7. Vermindering van het wachtgeld	
	Artikel 14.8. Vervallen van het wachtgeld	
	Artikel 14.9. Uitkering bij overlijden	
	Artikel 14.10. Uitbetaling van het wachtgeld	
	Artikel 14.11. Bijzondere regelingen	
	Artikel 14.12. Waarborg financiering wachtgeld	
Hoofdstuk 15	Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen	67
	Artikel 15.1. Algemeen	
	Artikel 15.2. Definities	
	Artikel 15.3. Informatie en overleg	
	Artikel 15.4. Sociaal plan	
	Artikel 15.5. Adviescommissie sociale begeleiding	
Hoofdstuk 16	Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)	69
	Slotbepaling	70
Bijlage A	Statuut Sociaal Beleid	71
Bijlage B	Artikelen Burgerlijk Wetboek	74
Bijlage C	Overzicht Normen Arbeidstijdenwet (Atw) en Arbeidstijdenbesluit (Atb)	81
Bijlage D	Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg	86
Bijlage E	Reglement Interpretatiecommissie	92
Bijlage F	Modelovereenkomsten	93
Bijlage G	Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk	100
Bijlage H	Adressen van de partijen bij het Cao-overleg	102
Bijlage I	Gebruikte afkortingen en gebruikte begrippen	103
Bijlage J	Trefwoordenregister	104

Collectieve Arbeidsovereenkomst Ziekenhuizen 2009-2011

Partijen

De ondergetekenden,

I. De organisatie van werkgevers

NVZ vereniging van ziekenhuizen

en

II. de volgende organisaties van werknemers:

1. ABVAKABO FNV, vertegenwoordiger van NVK-FAZ, NVML, NVMBR;
2. CNV Publieke Zaak;
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/G, EN, NVD, VMDG;
4. NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging, vertegenwoordiger van EADV, BRV, PURUS;
5. De Unie Zorg en Welzijn, met ingang van 1 juli 2009 Samenwerkende Beroepsverenigingen in de Zorg, vertegenwoordiger van BEN, DONOR, FMG, Agora, Jonge Orde, LVO, NHV, NVAM, NVLA, NVLKNF, NVLO, NVOA 'Vesalius', NVKFM, NVvO, Orde van Medisch Specialisten, OVN, VAZ, VGN, VHP Zorg, VNIVD, VZI, NVDA;

hierna te noemen cao-partijen, zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (Cao Ziekenhuizen 2009-2011) aangegaan.

Preambule

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden: van 1 maart 2009 tot 1 maart 2011.

Loonsverhoging

De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2009 verhoogd met 1%.

Per 1 juli 2010 worden de salarisschalen en de salarissen verhoogd met 1%.

Eindejaarsuitkering

In 2009 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd naar 6,0%.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd naar 6,73%.

In 2011 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd naar 7,33%.

Per 1 januari 2010 vervalt de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling.

De financiering van de verhoging van de eindejaarsuitkering in 2011, maakt deel uit van dit cao-akkoord.

In september 2009 wordt een eenmalige uitkering toegekend van 0,3% van twaalf maal het in augustus geldende salaris. Deze eenmalige uitkering bedraagt tenminste € 75,00 en is tevens van toepassing op oproepkrachten/ nulurencontractanten.

Voor hen geldt een referteperiode van zes maanden. Zij ontvangen 0,3% van 12 maal het gemiddelde maandsalaris in de referteperiode. Deze referteperiode geldt eveneens voor de werknemer die in de maand augustus 2009 onbetaald verlof heeft genoten.

Verdeling pensioenpremie

De verdeling van de pensioenpremie wordt als volgt gewijzigd:

met ingang van 1 juli 2009 50% werkgever / 50% werknemer.

Invoering Levensfasebudget

Partijen komen overeen om per 1 januari 2010 een persoonlijk levensfasebudget (PLB) in tijd te realiseren voor alle werknemers vallend onder de Cao Ziekenhuizen. Dit PLB kan aangewend worden voor bestedingsdoelen in tijd. Het PLB wordt als reëel alternatief voor het huidige systeem van leeftijdsgebonden rechten gezien en komt tegemoet aan de uitgangspunten van een gelijke behandeling van werknemers, ongeacht hun leeftijd.

Om de implementatielast bij het invoeren van een PLB zo veel mogelijk te beperken wordt een eenmalige invoering en overgangsregeling gerealiseerd. Het systeem is administratief eenvoudig uitvoerbaar én begrijpelijk én inzichtelijk, voor zowel werknemers als werkgevers.

Met de invoering van het PLB komen de huidige leeftijdafhankelijke verlofregelingen en de ontziebepalingen te vervallen.

Het gaat daarbij om de jeugduren, vergrijzingsuren, 55-plus/Igpb-uren en de vrijwillige keuze van de huidige 55-plussers om af te zien van avond- weekend- en nachtdiensten, bereikbaarheidsdiensten en overwerk.

De artikelen 6.13, 6.14, 9.2 lid 4 (voor zover het de 55-jarige betreft), 10.2, 11.2 lid 5 en 13.1.3, 13.1.4 komen te vervallen.

De regeling wordt in een aparte paragraaf in hoofdstuk 13 opgenomen.

Opname van levensfasebudget kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer. De werkgever stemt in met de keuze voor opname tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang (zoals verwoord in art 5.4 lid 2 WAZO) zich daar tegen verzet. De tekst van art 13.2.3 lid 2 tweede aandachtspunt wordt opgenomen in de paragraaf Levensfasebudget.

Indien de werknemer gebruik wil maken van zijn PLB en er sprake is van een substantiële opname uit het budget wordt dit ten minste 4 maanden voor het tijdstip van de ingang van het verlof schriftelijk verzocht. De tekst van art 13.2.3.lid 2 eerste aandachtspunt wordt opgenomen in de paragraaf Levensfasebudget. Is er geen sprake van een substantiële opname, dan is de 4 maanden periode niet van toepassing.

Bestedingsdoelen zijn bijvoorbeeld (niet limitatief):

- Tijdelijk minder werken;
- Verlenging bevallingsverlof;
- Gebruik ouderschapsverlof;
- Extra studietijd (niet in plaats van art 3.2.18);
- Regelmatig langere vakantie;
- Structureel minder werken aan het einde van de carrière.

De bestedingsdoelen worden niet in de cao opgenomen.

Cao-partijen spreken af om in de looptijd van de cao te bestuderen of en hoe er mogelijkheden zijn om een opgebouwd PLB mee te nemen naar een werkgever buiten de branche Ziekenhuizen.

Overgangsrecht

1. Elke werknemer, inclusief de werknemer die gebruik maakt van artikel 6.13, behoudt in ieder geval recht op zijn huidige niveau aan leeftijdsafhankelijk verlof. De toekomstige aanspraken op leeftijdsafhankelijk verlof vervallen met ingang van 31 december 2009.
2. De leeftijdsgroep 50 tot 55 jaar krijgt bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd, een extra recht toegekend conform de staffel die hieronder is uitgewerkt.
3. De werknemer van 45-49 jaar ontvangt een eenmalige storting in zijn budget.
4. Overgangsrecht is van toepassing op werknemers die op 1/1/2009 in dienst waren bij een werkgever onder de Cao Ziekenhuizen. De datum voor de leeftijdgebepaling, ten behoeve van de overgangsregeling, wordt vastgesteld op 31/12/2009.
5. De hoogte van het toegekende verlof conform het overgangsrecht, met uitzondering van de bepaling in lid 3 van dit artikel, is inclusief de verlofuren uit het persoonlijk levensfasebudget.

Uitgangspunten verlofsysteem

1. Het PLB wordt uitgedrukt in uren voor een voltijd werknemer. Voor deeltijd werknemers geldt de aanspraak naar rato van het dienstverband. Bij indienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het verlof naar rato toegekend over het aantal maanden dienstverband.
2. 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.
3. Bij de opbouw van het PLB worden de fiscale uitgangspunten gerespecteerd. (geen cao-tekst).
4. Het PLB en het overgangsrecht kan niet worden ingezet in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
5. Het PLB wordt in geval van ziekte /arbeidsongeschiktheid opgebouwd over het laatste half jaar van de ziekte. Hierbij geldt dat in geval van volledige arbeidsongeschiktheid een volledige opbouw plaats vindt. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitsluitend opbouw plaats over het gedeelte dat de werknemer arbeidsgeschikt is. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte.
6. Het PLB-verlof kent geen verjaringstermijn.
7. Het PLB verlof kan niet worden verzilverd. Uitsluitend bij einde dienstverband/overlijden kan sprake zijn van een uitbetaling van opgebouwde rechten.

8. Bij einde dienstverband wordt het PLB, indien de werknemer daarom verzoekt, overgedragen aan een nieuwe ziekenhuiswerkgever. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van de afkoop. De totale waarde kan ook, deels, worden gestort in een levensloopregeling.

Uitwerking van de PLB-regeling

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie, een persoonlijk levensfasebudget van 20 uur voor dat kalenderjaar.

Per 1 januari 2011 ontvangt elke werknemer een PLB van 30 uur voor dat jaar.

Per 1 januari 2012 ontvangt elke werknemer een PLB van 35 uur voor dat jaar.

Overgangsrecht 60 of ouder op 31-12-2009

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie, een persoonlijk levensfasebudget van 180 uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

Overgangsrecht 55-59 op 31-12-2009

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt elke werknemer, naast de 166 uur vakantie, een persoonlijk levensfasebudget van 165 uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

Overgangsrecht 50-54 op 31-12-2009

Iedere werknemer die op 31 december 2009 50 jaar maar nog geen 55 jaar is, ontvangt per 1 januari 2010 een persoonlijk budget van 30 uur (in plaats van 20 uur). Deze 30 uur geldt ook voor de werknemer die nog niet in dienst was op 1 januari 2009.

In 2011 ontvangt deze werknemer een persoonlijk budget van 30 uur.

In 2012 ontvangt deze werknemer een persoonlijk budget van 35 uur.

Vanaf het bereiken van de 55-jarige leeftijd (en in dienst op 1 januari 2009) wordt de overgangsregeling zoals hieronder staat, toegepast:

- Iedere werknemer die op 31 december 2009, 50 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 80 uur (in plaats van 20 uur/35 uur);
- Iedere werknemer die op 31 december 2009, 51 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 100 uur (in plaats van 20 uur/35 uur);
- Iedere werknemer die op 31 december 2009, 52 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 120 uur (in plaats van 20 uur/35 uur);
- Iedere werknemer die op 31 december 2009, 53 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 135 uur (in plaats van 20 uur/35 uur);
- Iedere werknemer die op 31 december 2009, 54 jaar is ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een persoonlijk budget van 150 uur (in plaats van 20 uur/35 uur).

Overgangsregeling oude 55-plusregeling

Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt de werknemer die gebruik maakt van de oude 55-plusregeling de onderstaande uren:

- 36 uur (100%) = 208 uur;
- 35 uur (97,2%) = 172 uur;
- 34 uur (94,4%) = 136 uur;
- 33 uur (91,7%) = 100 uur.

Overgangsrecht 45 – 49 jaar op 31-12-2009

Iedere werknemer die op 31 december 2009, 45 jaar maar nog geen 50 jaar is, ontvangt in de maand waarin hij 55 jaar wordt een eenmalige extra storting in het PLB van 200 uur.

Voorwaarde voor de toekenning van de storting is dat de werknemer op 31 december 2009, 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkings sfeer P f Z W). Voor een beroep op de storting meldt deze werknemer, na een oproep daartoe door de werkgever, zich voor 1 december 2009 bij de werkgever teneinde het dienstjarencriterium te kunnen verifiëren.

De werkgever kan met betrekking tot het dienstjarencriterium een hardheidsclausule toepassen.

Ontziebepalingen (wijziging per 1 juli 2009)

Alle werknemers kunnen worden ingeroosterd voor het werken op inconveniënte uren (weekend, feestdagen, avonddiensten), het doen van bereikbaarheidsdienst, aanwezigheidsdienst en consignatiedienst (bac-diensten) en een opdracht krijgen om overwerk te verrichten.

Per 1 januari 2011 vervalt het recht van werknemers van 55 en 56 jaar om een beroep te doen op de ontziebepaling om af te zien van nachtdiensten.

Voor de werknemer van 57 jaar of ouder blijft deze ontziebepaling bestaan, tenzij hij aangeeft geen bezwaar te hebben tegen het verrichten van nachtdiensten. Indien de 57-jarige of oudere werknemer afziet van het recht op vrijstelling van nachtdiensten ontvangt hij 40 uur (pt naar rato). Deze 40 uur wordt in mindering gebracht op het aantal te werken jaaruren.

Partijen doen tijdens de looptijd van de cao een onderzoek naar mogelijke alternatieven om de uit de ontziebepalingen met betrekking tot nachtdiensten en het nachtelijk werk (uren tussen 00:00 en 06:00 uur) in het kader van een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst, voortvloeiende bedrijfsvoeringsproblemen op te lossen. Als dit leidt tot voor beide partijen acceptabele maatregelen, vervalt per 1 januari 2011 de afspraak om de ontziebepaling voor nachtdiensten van 55 jaar naar 57 jaar op te schuiven.

Bij het genoemde onderzoek wordt de rusttijd tussen een avonddienst en een vroege dienst betrokken.

Flankerend beleid

Partijen spreken af om in de StAZ een project te initiëren waarin de problematiek van het zo doelmatig en doeltreffend mogelijk organiseren van nachtdiensten nader onder de loep wordt genomen. Hiermee wordt bedoeld op een mogelijke vormgeving van flankerend beleid aangaande dit onderwerp, waarbij de volgende thema's kunnen worden ingebracht:

- verbetering van arbeidsverdeling tussen oudere en jonge werknemers (mentorschap);
- toepassing van informatie- en communicatietechnologie (domotica);
- onderzoek en invoering van innovatieve werkwijzen (arbocatalogus);
- onderzoek naar invoering van kortere en flexibele diensten (meer hersteltijd).

Overgangsregeling huidige 55-plussers

Alle werknemers die, op grond van hun leeftijd, reeds in 2009 gebruik maken van de huidige ontziebepaling voor nachtdiensten kunnen aangeven van deze optie gebruik te willen blijven maken.

De werknemer van 55-59 jaar, die geen gebruik maakt van de huidige ontziebepaling ontvangt 40 uur extra betaald verlof (pt naar rato). Deze 40 uur wordt in mindering gebracht op het aantal te werken jaaruren.

Gevolgen ontziebepalingen voor de cao

- Artikel 9.2 lid 4 met betrekking tot de 55-plusser komt te vervallen.
- Artikel 10.2 lid 2 komt te vervallen.
- Artikel 11.2 lid 5 komt te vervallen.
- Nieuw artikel: artikel 10.2 lid 2 bevat ontziebepalingen voor werknemers van 57 jaar en ouder.

Cao-partijen

De navolgende beroepsverenigingen zijn afgemeld als cao-partij:
VHIG, V&VN, alsmede de vakbond De Unie.

De navolgende beroepsverenigingen worden aangemeld als cao-partij:
NVDA, PURUS, VMDG.

Stage (wijziging per 1 september 2009)

Artikel 7.2.9 lid 4 wordt als volgt gewijzigd:

De stagevergoeding volgens artikel 7.2.9. Stage wordt per 1 september 2009 verhoogd bij een voltijd stage naar € 300 met behoud van de indexeringsafpraak.

Stagevergoeding

Partijen is gebleken dat de redactie onduidelijk is. Artikel 7.2.9 lid 5 wordt daarom als volgt gewijzigd: De stagevergoeding is inclusief de gemaakte onkosten van de stagiair. Lid 6 wordt: 'De kosten voor noodzakelijke inentingen worden door de overheid of de werkgever vergoed'.

Leer-arbeidsovereenkomst (wijziging per 1 september 2009)

Partijen spreken af dat de bedoeling van het huidige artikel 7.2.3 is dat de lestijd van een BBL-leerling door de werkgever wordt betaald. De lestijd wordt vastgesteld op gemiddeld 208 uur per jaar te meten over de gehele opleidingsperiode.

Artikel 7.2.3 lid 2 komt te vervallen.

Artikel 6.1 lid 3 wordt als volgt gewijzigd:

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 4 uur per week (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.

De BBL-leerling die verplicht werd een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 36 uur aan te gaan omdat de cao geen ruimte bood voor een voltijd contract, wordt met ingang van het nieuwe studiejaar (1 sept. 2009) in de gelegenheid gesteld het contract te verhogen naar een voltijd arbeidsovereenkomst. De leerling die geen gebruik wil maken van deze mogelijkheid behoudt het deeltijd dienstverband.

Onderzoek

Cao-partijen spreken af dat in het kader van de StAZ onderzoek wordt gedaan naar:

1. In hoeverre er door organisaties gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad afspraken te maken met betrekking tot artikelen 3.2.1 lid 8 en 3.2.18;
2. Wat hebben organisaties te ondersteuning van initiatieven nodig om artikel 3.2.1 lid 8 en artikel 3.2.18 vorm en inhoud te geven.

Jaargesprek

Cao-partijen hebben vastgesteld dat het houden van jaargesprekken verplicht is opgenomen in de cao, maar dat deze gesprekken niet overal worden gevoerd. Voor een goed personeelsbeleid is een jaargesprek echter noodzakelijk.

Om het houden van jaargesprekken te stimuleren wordt aan artikel 3.2.2 lid 3 een nieuwe bullit toegevoegd ten aanzien van de besteding van het levensfasebudget.

Er wordt in artikel 3.2.8 lid 2 een nieuwe bullit toegevoegd

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.

Sociaal plan

In artikel 15.4 lid 2 worden twee nieuwe aandachtspunten toegevoegd.

Het aandachtspunt 1 is de positie van de oproepmedewerker en aandachtspunt 2 de positie van de (mogelijk toekomstige) ZZP-er.

Toevoeging van deze aandachtspunten heeft tot gevolg dat in de gesprekken om te komen tot een sociaal plan deze categorieën werknemers niet worden vergeten. Het heeft echter niet tot gevolg dat deze werknemers meetellen voor de bepaling of er sprake is van een organisatiewijziging die voor meer dan 20 werknemers gevolgen heeft. Zowel de oproepmedewerker als de ZZP-er valt niet onder het werknemersbegrip van de cao.

65-jarigen

Partijen zijn overeengekomen om artikel 3.1.6 derde aandachtspunt als volgt te wijzigen:

Het dienstverband eindigt op de eerste van de maand waarin de werknemer de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.

Met deze wijziging verdwijnt het verschil tussen het moment van het verkrijgen van AOW/ pensioen en het einde van het dienstverband.

Het gevolg is dat de 65-jarige die een afspraak heeft gemaakt om tot een nader overeengekomen moment door te werken al zijn arbeidsvoorwaarden conform cao behoudt.

De werknemersdefinitie wordt aangepast. De bepaling dat de cao niet van toepassing is op werknemers van 65 jaar of ouder komt te vervallen.

Dit heeft ook effect voor een eventuele nieuwe sollicitant van 65 jaar of ouder. Met deze nieuwe werknemer kan een contract voor bepaalde tijd worden aangegaan. Artikel 3.1.2. lid 1 is in deze situatie niet van toepassing.

Kostenregistratie beroepsverenigingen

Artikel 3.2.6 lid 1 wordt als volgt aangepast:

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.

Kwaliteitsregister

Partijen hebben afgesproken de registratiekosten voor de kwaliteitsregisters, te beperken tot de huidige beroepsverenigingen, aangesloten bij een cao-partij, die op het moment van het sluiten van het cao-akkoord een kwaliteitsregister voerden.

In de looptijd van deze cao worden geen nieuwe kwaliteitsregisters toegelaten.

Indien een beroepsvereniging, die nu in de cao als cao-partij wordt aangemerkt, een

kwaliteitsregister gaat voeren wordt de toepassing van artikel 3.2.6 uitgebreid met het nieuwe register in de volgende overeen te komen cao. De kosten voor de uitbreiding worden meegenomen in het cao-overleg.

Op dit moment hebben de volgende beroepsverenigingen een kwaliteitsregister dat voor kostenvergoeding in aanmerking komt: KNGF, NVD, NVO, NVLF, NVMBR, NVVO. Het cao-artikel blijft ongewijzigd.

Artsen in opleiding tot een niet medische specialisatie

In artikel 3.1.2 van de cao zijn afwijkingen opgenomen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Hiermee wordt voorkomen dat in beschreven situaties een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Deze regeling wordt uitgebreid met alle artsen die een erkende medische vervolgopleiding volgen.

Artikel 3.1.2 lid 4 wordt als volgt gewijzigd:

Het is de werkgever toegestaan in de navolgende limitatief benoemde situaties, een contract voor bepaalde tijd aan te gaan, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat:

Eerste aandachtspunt:

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 de arts in opleiding tot een erkende medische vervolgopleiding, worden aangegaan voor de duur van de opleiding.

Arbeidsduur apothekers, klinisch chemici en klinisch fysici

In artikel 6.1 Arbeidsduur wordt een nieuw lid 3 opgenomen:

In afwijking van lid 1 en 2 eerste zin, zal voor de ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus en klinisch fysicus, op zijn verzoek, een arbeidsduur overeengekomen worden van in ieder geval 2087 uur per jaar (gemiddeld 40 uur per week).

Vitaliteitsbeleid

Bijlage H wordt als volgt aangepast:

Algemeen: de zin 'Per 1 juli.....in te richten' wordt geschrapt.

- Uitgangspunten en aanbevelingen

Het eerste lid luidt als volgt: de instellingen passen de richtlijnen van de arbocatalogus toe. Voor de onderwerpen die niet meldt staan in de arbocatalogus geldt de Arbo-wet.

Aan lid 5 wordt een bullit toegevoegd. Aanbieden van instrumenten ter bevordering van mentale en fysieke weerbaarheid.

Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen. De zinnen 'Uitgangspunt isgenoemde aanbevelingen' worden geschrapt.

Klokkenluideregeling

Er wordt een nieuw artikel 3.2.22 opgenomen in de cao.

Nieuwe artikel 3.2.22:

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.

Ouderschapsverlof

Door de wettelijke verlenging van het ouderschapsverlof komt artikel 13.3.4 te vervallen.

In artikel 13.3.1 wordt ouderschapsverlof opgenomen.

Art 13.3.5 en volgende worden omgenummerd.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Artikel 3.3.2 wordt als volgt gewijzigd:

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 werkings sfeer alsmede de rechten en de verplichtingen van de werkgever en werknemer, met betrekking tot het pensioen, worden geregeld in de statuten en het pensioenreglement.

De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer bedraagt met ingang van 1 juli 2009 50% werkgever en 50% werknemer.

Opt-out

Cao-partijen spreken af dat zij voor 1 augustus 2009 komen tot een deugdelijk plan van aanpak zoals aangegeven door het Ministerie SZW.

Partijen komen overeen de tijdelijke overgangsmaatregel van 52 uur op te nemen in het plan van aanpak.

De maatwerkregeling (opt-out) wordt definitief buiten werking gesteld.

Art 11.2 lid 1 tweede volzin wordt aangepast (schema bijlage C aanpassen).

Vakbondsconsulenten (wijziging per 1 juli 2009)

Artikel 5.7 komt te vervallen.

Artikel 5.3 lid 5 wordt als volgt gewijzigd: 'Voor de werknemer die vakbondsconsulent is in een instelling met 1500 werknemers of meer, geldt een vrijstelling van 8 uur per week.

Voor de vakbondsconsulent in een instelling met tenminste 500 werknemers, maar geen 1500 werknemers, geldt een vrijstelling van 4 uur per week. Per instelling kunnen maximaal twee vakbondsconsulenten 'één per werknemersorganisatie' worden vrijgesteld'.

Kinderopvang

Door de invoering van een wettelijk geregelde bijdrage voor kinderopvang komt de huidige cao-afspraken te vervallen. Door de wettelijke afspraken komt het Reglement Kinderopvang (bijlage F) te vervallen.

Arbeidsmarkt

Partijen spreken af met betrekking tot arbeidsmarktbeleid maximaal 0,03% van de bruto loonsom te reserveren. Premievaststelling vindt jaarlijks voor 1 maart plaats door het StAZ-bestuur op basis van jaarplan, begroting en kaspositie. Heffing vindt plaats door het CAOP. Bij een kassaldo van 3 mln euro of meer vindt geen heffing plaats.

Werkingsfeer

Cao-partijen zijn voornemens voor 1 september 2009 de cao algemeen verbindend te laten verklaren voor ziekenhuiszorgtaken die binnen instellingen worden verricht. Doel van het algemeen verbindend verklaren is om alle ziekenhuizen (m.u.v. academische ziekenhuizen en geestelijke gezondheidszorg), ZBC's (zorgverzekeringswetzorg) en privéklinieken die voor 50% of meer verzekerde zorg aanbieden onder de werkingsfeer van de cao te brengen.

De uitwerking vindt plaats in een technische werkgroep.

De huidige cao-bepaling met betrekking tot de door de NVZ-lidinstelling opgerichte rechtspersonen komt te vervallen voor zover deze activiteiten van deze rechtspersonen onder de werkingsfeer van een andere cao vallen.

Detacheringsbureaus

Het artikel 2.5 inzake uitzendkrachten wordt uitgebreid met de detacheringsbureaus.

Studie Beloningsbeleid

Partijen spreken af om in de looptijd van de cao een studie te willen verrichten die het brede terrein van het beloningsbeleid omvat. Iedere partij aan de cao-tafel kan hier onderwerpen gerelateerd aan het beloningsbeleid voor aandragen. De eindrapportage wordt opgeleverd 4 maanden voor het einde van de looptijd van deze cao. Deze uitkomsten kunnen worden meegenomen in de volgende cao-ronde.

Bereikbaarheidsdienst

Partijen hebben bevestigd dat een (telefonische) oproep tijdens een bereikbaarheidsdienst, als zijnde arbeid, voor tenminste een half uur dient te worden vergoed. Het feit dat er niet hoeft te worden gereisd doet hier niets aan af

FWG Herbeschrijving (Bijlage D)

Partijen zijn overeengekomen om de procedure van een herbeschrijving in de cao op te nemen. Het artikel biedt de mogelijkheid om, zonder dat er sprake is van een zodanige wijziging in een functie dat er sprake is van indeling in een andere salarisschaal, de functiebeschrijving wel kan worden aangepast. Hiermee wordt aan de wens van vele organisaties voldaan om hun functiehuis te kunnen actualiseren.

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, niet zijnde lichaam in de zin van de Wet privatisering ABP, welke ten doel heeft één of meer ziekenhuizen te exploiteren of aan wier zorg het beheer van één of meer ziekenhuizen is toevertrouwd. Hierbij wordt onder ziekenhuizen verstaan: organisaties die een samenhangend pakket van medisch specialistische zorg bieden, dan wel de organisaties die op het moment van inwerkingtreding van deze cao lid zijn van de NVZ vereniging van ziekenhuizen.
2. De rechtspersoon, niet zijnde lichaam in de zin van de Wet privatisering ABP, die is opgericht door één of meer rechtspersonen als bedoeld onder 1, met het oogmerk uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten te verlenen naar deze rechtsperso(o)n(en), welke gebruikelijk in inrichtingen als bedoeld onder 1 worden of werden verricht.

b. De werknemer

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

1. overheidswerknemer is in de zin van de Wet privatisering ABP.
2. 'directeur' is, waarbij onder 'directeur' wordt verstaan degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur.
De werkgever bepaalt wie volgens deze begripsbepaling 'directeur' in de instelling is.
3. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal zes aaneengesloten weken (vakantiekraacht).
4. incidenteel werkzaamheden verricht als oproepmedewerker.
5. incidenteel werkzaamheden verricht als docent (uurdocent).
6. 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, levensloopbijdrage, gratificatie, arbeidsmarktknelpunt, bijzondere functievulling, waarneming, vakantiebijslag, reiskosten woon-werkverkeer, reis- en verblijfkosten, BIG-registratiekosten en verhuiskosten), voorzover 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 computerondersteunende systeem FWG 3.0® voor functiewaardering ten behoeve van zorginstellingen. De laatst vastgestelde versie is versie 2009-2010.

h. Beroepsvoorbereidende periode (Bvp)

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

bruto-bedragen

i. Inservice-opleiding

Vorm van onderwijs waarbij de leerling tevens werknemer is en waarbij de bekostiging van de opleiding niet bij het ministerie van OC&W 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 OC&W.

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 OC&W.

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 OC&W-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 Koninginnedag 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.

1.2. Werkingsfeer

Artikel 1.2.1. Werkingsfeer, ontheffing en toepassing

1. Deze cao is van toepassing op werkgever en werknemer als omschreven in artikel 1.1.1.
2. Het staat de werkgever vrij om bepalingen van deze cao geheel of gedeeltelijk van toepassing te verklaren op de werknemer die op grond van de definitie niet valt onder de werkingsfeer van deze cao.
3. Indien de werkgever tevens een andere of meerdere zorgvoorziening(en) beheert, die onder de werkingsfeer van een andere cao valt/vallen, is de Cao Ziekenhuizen niet van toepassing op de werknemers werkzaam in die andere voorziening, tenzij daartoe ontheffing en toestemming is verleend als hierna aangegeven.
4. Op verzoek van de werkgever die onder de werkingsfeer van meerdere cao's valt, dan wel indien sprake is van toepassing van meerdere cao's in concernverband, kunnen cao-partijen besluiten ontheffing te verlenen van de toepassing van de Cao Ziekenhuizen.
5. Ontheffing kan uitsluitend worden verleend indien de werknemers waarvoor ontheffing wordt gevraagd met instemming van partijen bij die andere cao onder de werkingsfeer van die cao worden gebracht. Een verzoek kan niet eerder worden ingediend dan nadat tussen werkgever en werknemersorganisaties op regionaal niveau overeenstemming is bereikt.
6. De werkgever die, geheel of gedeeltelijk, niet onder de werkingsfeer van de Cao Ziekenhuizen valt, kan cao-partijen verzoeken instemming te verlenen de Cao Ziekenhuizen toe te passen op de werknemers die voorafgaande aan het toepassingsverzoek niet onder de werkingsfeer van de Cao Ziekenhuizen vallen.

Hoofdstuk 2 Cao Ziekenhuizen

Artikel 2.1. Looptijd, wijziging en opzegging cao

1. Deze cao treedt in werking op 1 maart 2009 en loopt tot en met 28 februari 2011.
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

standaard karakter

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)

1. De AMS maakt als hoofdstuk 16 deel uit van de Cao Ziekenhuizen, met dien verstande dat met de AMS een volledige arbeidsvoorwaardelijke regeling wordt beoogd. De wachtgeld-bepalingen ingevolge hoofdstuk 14 van de Cao Ziekenhuizen maken onderdeel uit van de AMS.
2. De salaris- en de premieontwikkeling van de Cao Ziekenhuizen zullen, volgens de vigerende systematiek, vanaf 28 februari 2002 worden gevolgd. De AMS zal vanaf 28 februari 2002 ten aanzien van relevante ontwikkelingen met betrekking tot bepalingen in de cao, die als gevolg van de AMS niet van toepassing zijn, op een passende wijze aansluiting zoeken, rekening houdende met de bijzondere positie van medisch specialisten binnen het ziekenhuis en het karakter van de in de AMS geregelde arbeidsvoorwaarden. Mutaties in de op onderdelen van toepassing verklaarde regelingen uit of op grond van de cao, zijn overeenkomstig van toepassing.
3. Aan de cao-bepalingen die niet van toepassing zijn op de medisch specialisten kunnen geen (additionele) of van de AMS afwijkende rechten worden ontleend. Bij twijfel en/of onduidelijkheid prevaleert de AMS.
4. De toelichtingen bij de hoofdregeling AMS, het professioneel statuut, het functiereglement, het Document Medische Staf en de functionerings- en beoordelingsmethodiek maken deel uit van de AMS en vormen één geheel met de individuele arbeidsovereenkomst.
5. Ten aanzien van de medisch specialist, die op grond van artikel 1.2.1 lid 2 AMS is uitgezonderd van de werkingssfeer van de AMS, is de Cao Ziekenhuizen onverkort van toepassing, behoudens de toepasselijkheid van de functiebeschrijving in het kader van het functie-waarderingsstelsel FWG 3.0®. Het in de AMS, onderdeel functiereglement, opgenomen functieprofiel medisch specialist treedt hiervoor integraal in de plaats.
6. Alle niet incidenteel in het ziekenhuis, op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzame medisch specialisten maken deel uit van de medische staf.
7. Alle in het ziekenhuis, op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzame medisch specialisten, inclusief de in artikel 1.2.1 lid 2 AMS genoemde uitzonderingscategorieën, alsmede de met medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren als bedoeld in het Document Medische Staf, vallen onder de werkingssfeer van het Document Medische Staf.
8. Partijen zijn bij de totstandkoming van de AMS overeengekomen dat alle artsfuncties op een passende wijze worden opgenomen in de AMS en dat vooruitlopend hierop FWG 3.0® op deze functies niet zal worden toegepast. Indien partijen bij de AMS op 1 januari 2004 (nog) geen overeenstemming hebben bereikt over de voorwaarden waaronder de AMS naar alle artsfuncties kan worden uitgebreid, zullen de artsfuncties die (nog) niet onder de werkingssfeer van de AMS (kunnen) worden gebracht overeenkomstig FWG 3.0® worden ingedeeld. De indeling van deze functies zal dan overeenkomstig FWG 3.0® plaatsvinden per 1 januari 2004.
Indien partijen eerst na 1 januari 2004 tot overeenstemming komen over de voorwaarden waaronder de uitbreiding van de werkingssfeer van de AMS met artsfuncties kan plaatsvinden, zal de AMS voor deze artsfuncties met terugwerkende kracht ingaan op 1 januari 2004.

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 E).

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 G).
2. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
3. Alle medisch specialisten in dienstverband en de op grond van lokale afspraken daarmee gelijkgestelde beroepsbeoefenaren die op min of meer rechtstreekse wijze bij de medisch specialistische hulp betrokken zijn en uit dien hoofde lid (kunnen) zijn van de medische staf, vallen onder de werking van het Document Medische Staf.

Document Medische Staf

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.
Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de reden of de tijdsduur te worden vermeld.
2. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
3. 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.
4. 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 de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ten aanzien van een aios eindigt, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als medisch specialist (na inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie der KNMG), met een maximum van twee jaar, worden aangegaan;
 - 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.

onbepaalde tijd

bepaalde tijd

uitzendkrachten

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 terzake van de opleiding worden, voorzover niet geregeld in de opleidingsregeling, beslecht overeenkomstig het terzake bepaalde in de leer-/arbeids-overeenkomst of de opleidingsovereenkomst.

kantonrechter

scheidsgerecht
gezondheidszorg

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 CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) in gang heeft gezet of
 - een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het Scheidsrecht 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 voorzover 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

De arbeidsovereenkomst eindigt:

- bij het gebruik maken van de overbruggingsuitkering op grond van de pensioenregeling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
- bij het gebruik maken van de ruil-overbruggingsuitkering op grond van de pensioenregeling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn. De nieuwe deeltijdarbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan onder dezelfde voorwaarden zoals overeengekomen op het moment dat van de ruil-obu gebruik werd gemaakt;
- op de eerste van de maand waarin de werknemer de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.

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.

Door opzegging, met inachtneming van artikel 3.1.7 ingeval:

- de overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- opzegging is overeengekomen;
- door opzegging, wegens een dringende reden als bedoeld in de artikelen artikel 7:678 BW en artikel 7:679 BW;
- terstond, tijdens een schriftelijk overeengekomen proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW.

Door ontbinding door:

- de kantonrechter ingevolge artikel 7:685 BW;
- het Scheidsgerecht 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 artikelen 7:678 BW en 7:679 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 CWI is ontvangen. De termijn van twee jaar is niet van toepassing in de situaties zoals beschreven in artikel 7:670b lid 3 BW.
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.

opzegvergunning

opzegtermijnen

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.

voorkeursbehandeling

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, voorzover dit voor de functievervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.
3. De werkgever verschaft 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 van 45 jaar en ouder 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. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel in overleg met de ondernemingsraad een regeling op.
3. In deze regeling zal tenminste aandacht worden besteed aan:
 - de invulling van het arbeids- en rusttijdenpatroon over het komende kalenderjaar;
 - 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).

persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

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.

brochure modelregelingen

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, lichamenlijk 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.

aansprakelijkheid voor schade

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 van de Wet BIG, of die bij AMvB valt onder artikel 34 van de Wet BIG en die lid is van een beroepsvereniging aangesloten bij een van de cao-partijen, die op het moment van invoering van deze cao een kwaliteitsregister voert, worden eveneens de kosten vergoed, die verbonden zijn aan de kwaliteitsregistratie.

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. Oproepmedewerkers

Het totaal aantal arbeidsuren waarop oproepmedewerkers in een jaar in een instelling mogen worden ingezet, mag maximaal 4% bedragen van het totaal aantal arbeidsuren dat volgens de formatie in de instelling beschikbaar is.

Verplichtingen werknemer**Artikel 3.2.10. Algemene verplichtingen werknemer**

1. De werknemer is verplicht 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 3.2.11. Verhinderig

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 3.2.12. 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 3.2.13. 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 3.2.14. 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 3.2.15. 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 3.2.16. Geheimhoudingsplicht

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van wat hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voorzover 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 3.2.17. Fouten en incidenten

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

employability

Artikel 3.2.18. Scholingsplan, loopbaanadvies en facilitering

1. De werkgever stelt jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, het scholingsplan vast en het daarvoor benodigde budget.
2. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en een faciliteitenregeling.
3. De werknemer heeft recht op en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Het verzoek van de werknemer om een opleiding te volgen wordt ingewilligd, voor zover dit past binnen het scholingsplan. De wensen van de werknemer met betrekking tot loopbaan en scholingsactiviteiten en loopbaanwensen worden in het jaargesprek (artikel 3.2.2) besproken.
4. De werknemer heeft eens in de vijf jaar recht op een individueel loopbaanadvies. Bij het toekennen van de scholingsactiviteiten van de werknemer als bedoeld in lid 3 houdt de werkgever rekening met de uitkomsten van het loopbaanadvies.
5. De faciliteitenregeling als bedoeld in lid 2 bevat een regeling studiekosten en studieverlof. In deze regeling wordt tenminste aandacht besteed aan:
 - studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd;
 - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen. Bij deeltijdwerkers wordt het naar rato-beginsel voor wat betreft de (gedeeltelijke) kostenvergoeding niet toegepast;
 - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend;
 - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.
6. In de faciliteitenregeling wordt opgenomen dat de kosten van de opleiding die in opdracht van de werkgever wordt gevolgd, volledig worden vergoed. De tijd voor deze opleidingen wordt als werktijd aangemerkt.

Artikel 3.2.19. 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, voorzover 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 3.2.20. 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 3.2.21. 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 3.2.22. Klokkenluderregeling

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.

brochure modelregelingen

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 eventuele mededeelnemer(s) 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. 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.

werkgeversbijdrage IZZ

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. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer bedraagt met ingang van 1 juli 2009 50% werkgever en 50% werknemer.

verdeling pensioenpremie

Hoofdstuk 4 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 4.1. Werkings sfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW. Voorzover 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 13.4.2).

Artikel 4.2. Loondoorbetaling

arbeidsongeschiktheid

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 onregelmatigheidstoelage 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.

aanvulling bij
arbeidsongeschiktheid

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.

passend werk

arbeidstherapeutisch werken

scholing

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.

periodieke verhoging

Artikel 4.3. Arbeidsongeschiktheid door derden

verhaalsrecht

vordering op 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

passend werk

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.
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 (Pensioenfonds Zorg en Welzijn), 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/arbeitsongeschiktheid 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 G).

reglement ziekteverzuim
ziekmelding

Hoofdstuk 5 **Faciliteiten (leden werknemersorganisaties, 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 Nederlandse Vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen;
 - de Nederlandse Vereniging van Creatief Therapeuten;
 - de Vereniging voor Psychodiagnostisch werkenden.
4. Onder activiteiten als bedoeld in lid 1 worden verstaan:
 - statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voorzover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
 - conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voorzover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
 - cursussen voorzover 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.

verlof leden
werknemersorganisatie

vakbondsconsulent

verlof bestuurslid
beroepsvereniging

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 deeltijd 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

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.

Hoofdstuk 6 Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden

Artikel 6.1. Arbeidsduur

- voltijdnorm
- ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus, klinisch fysicus
- leerlingen
- doorbetaalde lestijd
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 contractsduur.
 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

- einde arbeidsovereenkomst
1. Het aantal te werken uren op jaarbasis (netto) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto) te verminderen met vakantieuren, betaald verlof en feest- en gedenkdaguren (artikel 6.4).
 2. Het netto te werken aantal uren, vermeerderd met vakantieuren, 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 vakantieuren 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 vakantieuren 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.

inzetbaar op feestdagen

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.

instellingsregeling

Artikel 6.5. Jaaruresystematiek 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.

bijlage C

Artikel 6.8. 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 6.9. 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.

Overdracht van dienst

bijlage C

Artikel 6.10. 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 6.11. 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 6.12. 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 9.4 lid 2.
4. Bij een wijziging in het arbeids- en rusttijdenpatroon ontvangt de werknemer schadeloosstelling voor reeds gedane uitgaven in verband met vrijetijdsbesteding.

vergoeding verschoven dienst

Artikel 6.13. 55+-regeling (tot 1 april 2002; vervalt per 1 januari 2010)

1. Tenzij de werknemer daarvan geen gebruik wenst te maken, wordt voor de werknemer van 55 jaar of ouder en werkzaam op een arbeidsovereenkomst van meer dan 32 uur per week, in afwijking van artikel 6.1 lid 1 het aantal uren waarop arbeid wordt verricht op gemiddeld 32 uur per week vastgesteld. Daarnaast wordt het verschil tussen de contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur van gemiddeld 32 uur per week als doorbetaalde vrije tijd toegekend.
Tijdens deze vrije dag is de werknemer vrij van iedere dienst.
2. Wanneer toepassing wordt gegeven aan lid 1 van dit artikel, heeft de werknemer geen recht op de in artikel 13.1.4 genoemde vergrijzingsuren.
Voor de (deeltijd) werknemer met een deeltijdarbeidsduur van 32 uur of meer wordt voor de berekening van de extra vakantie-uren het naar rato-beginsel toegepast.
3. In overleg met de werknemer kan de vermindering van de arbeidsduur als genoemd in lid 1 over kortere en langere perioden dan een week worden gerealiseerd.
De werknemer en de werkgever kunnen overeenkomen dat de vermindering van de arbeidsduur geheel wordt genoten direct voorafgaande aan de beëindiging van het dienstverband. De werkgever kan een desbetreffend verzoek van de werknemer slechts afwijzen, indien zwaarwegend instellingsbelang zulks vordert. De werknemer kan een desbetreffend verzoek van de werkgever niet afwijzen, indien zwaarwegend instellingsbelang zulks vordert.
4. Indien het belang van de instelling of de dienst dat verlangt, kan de werkgever ten aanzien van de werknemer, die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel, afwijken van de volgende bepaling:
Artikel 10.2 lid 3.
5. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling, of hier voor 1 april 2002 aanspraak op zou kunnen hebben gemaakt, behoudt deze aanspraak. Er kan geen sprake zijn van samenloop van artikel 6.13 en 6.14.

Artikel 6.14. Lgpb bij 55 jaar en ouder (vervalt per 1 januari 2010)

1. De werknemer van 55 jaar of ouder wordt, naast het bepaalde in artikel 13.1.2 lid 2 en artikel 13.1.4, jaarlijks 108 uur betaald verlof (lgpb-uren) toegekend.
Deze lgpb-uren worden naar rato per kalendermaand opgebouwd.
2. Voor de werknemer die bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten of structureel avond- en/of nachtdiensten verricht, wordt naast de in lid 1 genoemde uren 42 uur extra verlof toegekend.
3. Indien het salaris van de werknemer ip nr 48 overschrijdt en de vergoeding in tijd voor het doen van bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten de norm als bedoeld in artikel 11.5 lid 4 sub b of c te boven gaat, zal in overleg een afspraak worden gemaakt over de ophoging van de in lid 2 bedoelde uren.
4. De in het kader van bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten toegekende uren moeten worden opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de dienst.
5. De werknemer die ten gevolge van ziekte zijn werkzaamheden niet heeft verricht, verliest naar rato aanspraak op de 108 lgpb-uren.
6. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 6.15. 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 aios

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:

- *(on)verplichte 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 werktijdregelingen zal hiermee rekening worden gehouden.

Hoofdstuk 7 Salariëring en vakantiebijslag

7.1. Salariëring

Artikel 7.1.1. Algemeen

- omslag
- levensloop
1. De werknemer ontvangt een salaris op basis van één van de salarisschalen behorende bij de functiegroepen 5 t/m 80.
 2. De werknemer die niet deelneemt aan de levenslooptregeling als bedoeld in artikel 13.2.3 ontvangt maandelijks een toeslag op zijn salaris van 0,5%. Over deze toeslag wordt geen vakantiebijslag en eindejaarsuitkering opgebouwd. Met ingang van 1 januari 2010 vervalt de maandelijksse toeslag.
 3. De werknemer die in dienst is getreden in het kader van de Regeling extra arbeidsplaatsen zorgsector of het Besluit In- en Doorstroombanen, ontvangt een salaris op basis van artikel 7.1.6.
 4. De werknemer die een opleiding volgt, ontvangt een salaris op basis van paragraaf 7.2 of 7.3 en de daarbij behorende bijlagen.
 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 7.1.2. 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, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten in een maand wordt uiterlijk in de daaropvolgende kalendermaand uitbetaald.
3. De werknemer ontvangt een schriftelijke specificatie van wijzigingen in het salaris en/of in de salarisberekening.

Artikel 7.1.3. FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG)

- FWG®-systeem
FWG® 3.0.
- functiebeschrijving
1. Het computerondersteunde FWG®-systeem maakt deel uit van deze cao. Dit systeem wordt periodiek geactualiseerd. Cao-partijen bepalen welke systeemversie van kracht is.
 2. De werknemer krijgt op verzoek toegang tot de "ter inzage versie" van dit systeem.
 3. Indeling of herindeling zoals bedoeld in artikel 7.1.4 en 7.1.8 vindt plaats op basis van een actuele functiebeschrijving, die aan door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen voldoet (Bijlage E van Cao Ziekenhuizen 1999-2001). De regels en procedures zoals vastgelegd in paragraaf 2 van bijlage D worden hierbij toegepast.

Artikel 7.1.4. Indeling in functionele schaal

1. De werkgever deelt de functie van de werknemer met behulp van het FWG®-systeem in één van de functiegroepen 5 tot en met 80 in.
2. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met de functiegroep.

Artikel 7.1.5. Toepassing salarisschalen

- aanloopschaal
jeugdschaal
1. Voor de toepassing van de functionele salarisschaal moet de werknemer over het hieronder genoemde aantal functie jaren beschikken:
 - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40 één functiejaar;
 - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60 twee functie jaren;
 - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80 drie functie jaren.De werknemer die niet beschikt over het vereiste aantal functie jaren wordt ingedeeld in de aanloopsalarisschaal behorend bij de functionele salarisschaal.
 2. De werknemer die jonger is dan 22 jaar wordt ingedeeld in de jeugdschaal behorend bij de functionele salarisschaal.
 3. Inpassing in de aanloop- of functionele schaal vindt plaats op basis van al dan niet elders verkregen ervaring.
 4. De werkgever kan afwijken van het aantal voorgeschreven functie jaren als bedoeld in lid 1. Indien de functie vervulling daartoe aanleiding geeft, kan de aanloopschaal langer worden toegepast. De werkgever deelt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

Artikel 7.1.6. Regeling extra arbeidsplaatsen zorgsector en Besluit In- en Doorstroombanen

- omslag
1. Voor de werknemer die in dienst is getreden in het kader van de Regeling extra arbeidsplaatsen zorgsector of het Besluit In- en Doorstroombanen geldt salarisschaal 1 met de bijbehorende jeugdschaal 01.
 2. De artikelen 7.1.4, 7.1.5 (met uitzondering van lid 2), 7.1.7 en 7.1.8 zijn niet van toepassing.

	<p>Artikel 7.1.7. Salarisgarantie bij invoering FWG 3.0® De werknemer van wie de functie bij invoering van het FWG 3.0®-systeem is ingedeeld in een lagere functiegroep behoudt zijn in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegde dan wel gegarandeerde salaris, inclusief zijn bestaande vooruitzichten (Bijlage E van Cao Ziekenhuizen 1999-2001).</p>
bijlage D	<p>Artikel 7.1.8. Herindeling van reeds ingedeelde functies</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een herindeling van een functie vindt plaats conform de artikelen 2.2 tot en met 2.5 van het Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg®. 2. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een hogere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, worden de salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep van toepassing. De uitkomst van een herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop in de herindelingsprocedure tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functiebeschrijving.
lagere functiegroep	<ol style="list-style-type: none"> 3. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken voorzover dit het maximum salaris plus 10% behorend bij de lagere functiegroep niet overstijgt. Indien het salaris van de werknemer meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%, dan wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren. 4. Het uiteindelijk te bereiken of bevroren salaris zoals bedoeld in lid 3 wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor deze cao.
hogere functiegroep	<ol style="list-style-type: none"> 5. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een hogere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, worden de salarisschalen 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 (aanloop- of functionele) salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal. 6. Een herindeling in een hogere functiegroep is geen bevordering in de zin van artikel 7.1.12. 7. Een herbeschrijving van een functie vindt plaats conform de artikelen 2.6 tot en met 2.7 van het Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg®.
periodiekdatum	<p>Artikel 7.1.9. Periodieke verhogingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal 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. 4. Iedere periodiekdatum wijzigt ten gevolge van een bevordering en na diplomering van een eerste zorgopleiding: <ul style="list-style-type: none"> • 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.
bevordering diplomering personeelsbeoordelings- systeem	
55+ (regeling)	<p>Artikel 7.1.10. Minimum salaris 55-plusser Aan de werknemer die reeds vóór 1 juli 1994 in dienst van de werkgever is getreden en ten minste de 55-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt geen lager salaris toegekend dan het maximum salaris van de schaal waarin betrokkene is ingedeeld.</p>
uitspraak interpretatiecommissie	
functioneringsgratificatie arbeidsmarkttoeslag	<p>Artikel 7.1.11. Gratificatie en toeslagen</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
	<p>Artikel 7.1.12. Bevordering</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 afwijken van de bepalingen in dit artikel.

Artikel 7.1.13. 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 afwijken van bovenstaande bepalingen.
8. De waarnemingstoelage heeft geen structureel karakter en wordt niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

dienstjubilea

Artikel 7.1.14. 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 en
 - 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 7.1.15. 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. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het gebruik maken van de overbruggingsuitkering (OBU) of Flex-pensioen van de regeling Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft de werknemer recht op een gratificatie ter hoogte van de helft van het salaris. De uitbetaling vindt plaats indien geen nieuw dienstverband wordt aangegaan.
3. Indien de werknemer naast de OBU een dienstverband met dezelfde werkgever aangaat, dan wordt de in lid 2 bedoelde gratificatie toegekend aan het einde van de nieuwe arbeidsovereenkomst. De hoogte van de gratificatie wordt gebaseerd op de arbeidsduur en het ip-nummer op de dag voorafgaand aan het gebruik van de OBU.
4. Indien de werknemer gebruik maakt van het FLEX-pensioen en in dienst blijft, wordt de in lid 2 bedoelde 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.
5. Indien de werknemer gebruik maakt van de ruil-OBU, wordt de in lid 2 bedoelde gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledige OBU gaat en er geen nieuw dienstverband wordt aangegaan. De hoogte van de gratificatie wordt gebaseerd op de arbeidsduur en het ip-nummer op de dag voorafgaand aan het gebruik van de ruil-OBU.

OBU

flex-pensioen

ruil-OBU

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.

leerling
leerovereenkomst

zakgeld

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 het bruto zakgeld per maand zoals vermeld in bijlage 4 van dit hoofdstuk.
3. Het bruto zakgeld 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 bijlage 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 bijlage 1 van dit hoofdstuk vermelde salaris, voorzover 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 bijlage 2 van dit hoofdstuk vermelde salaris, voorzover 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 praktijkleerjarsalaris 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 vervolgoopleidingen

1. In afwijking van artikel 7.2.3 en 7.2.4 wordt de leerling die reeds in het bezit is van een diploma uit de zorg en de werknemer die een vervolgoopleiding volgt, beloond volgens de onderstaande bepalingen.
2. Gedurende de periode van de nieuwe leer-/arbeidsovereenkomst wordt de leerling het eerste leerjaar ingeschaald in de aanloopschaal (anciënniteit 0) van de laagste functionele schaal die binnen de instelling wordt toegepast ten aanzien van de functie waarvoor de betreffende opleiding wordt gevolgd.
3. Gedurende de opleiding ontvangt de leerling-werknemer jaarlijks een periodieke salarisverhoging.
4. Wanneer de leerling-werknemer voorafgaand aan de opleiding meer verdient dan het salarisbedrag voortvloeiend uit lid 2, dan ontvangt hij een salarisgarantie ter hoogte van het laatstverdiende salaris. Deze garantie geldt tot het moment waarop de periodieke salarisverhoging conform lid 3 leidt tot een hoger salaris dan het garantiesalaris.
5. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afwijken van de bepalingen in lid 2 en lid 4.

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 vanaf 1 januari 2009 € 289 en vanaf 1 september 2009 € 300 bruto per maand. Voor een deeltijdstagiair wordt het naar rato-beginsel toegepast.
De stagevergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex.
5. De stagevergoeding is inclusief de gemaakte onkosten van de stagiair.
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 in bijlage 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.

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 aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de artsen- of psychologenfunctie.
2. Voor de salarissvaststelling 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 2009 een vol jaar in dienst is geweest, 6% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 december geldende salaris. De eindejaarsuitkering bedraagt in 2010 6,73% en in 2011 7,33%.

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 € 1665 (per 1 juli 2009) of € 1682 (per 1 juli 2010) per jaar. 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.

Bijlagen Salarisschalen

Salarisschalen per functiegroep

Inpassingstabel en Salarisschalen per functiegroep per 1 juli 2009 en 1 juli 2010: omslag cao

Werknemers die een opleiding volgen

Bijlage 1 Salarisschalen werknemers die een opleiding volgen: niveau 1 en 2

	1 juli 2009	1 juli 2010
1e praktijkleerjaar	990	1000
2e praktijkleerjaar	1122	1133

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

	1 juli 2009	1 juli 2010
1e praktijkleerjaar	1122	1133
2e praktijkleerjaar	1254	1267
3e praktijkleerjaar	1423	1437
4e praktijkleerjaar	1583	1599

Bijlage 3 Salarisschalen werknemers die een opleiding volgen tot specialist (aios), ziekenhuisapotheker, klinisch-chemicus of klinisch fysicus

	lpnr.	1 juli 2009	1 juli 2010
0 jaar	32	2959	2988
1 jaar	34	3083	3114
2 jaar	36	3199	3231
3 jaar	38	3333	3367
4 jaar	40	3460	3495
5 jaar	42	3591	3627
6 jaar	44	3717	3754
7 jaar	46	3830	3868

De salarisbedragen in bijlage 1, 2 en 3 zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur van 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week).

Zakgeld beroepsvoorbereidende periode

Bijlage 4

Zakgeld per 1 januari 2009

Leeftijd	Wettelijk Minimum(jeugd) loon	Zakgeld 97%
16 jaar	476,50	462,21
17 jaar	545,55	529,18
18 jaar	628,45	609,60
19 jaar	725,15	703,40
20 jaar	849,45	823,97
21 jaar	1.001,35	971,31
22 jaar	1.174,00	1.138,78
23 jaar	1.381,20	1.339,76

Zakgeld per 1 juli 2009

Leeftijd	Wettelijk Minimum(jeugd) loon	Zakgeld 97%
16 jaar	482,50	468,03
17 jaar	552,45	535,88
18 jaar	636,35	617,26
19 jaar	734,25	712,22
20 jaar	860,15	834,35
21 jaar	1.014,00	983,58
22 jaar	1.188,80	1.153,14
23 jaar	1.398,60	1.356,64

De zakgeldbedragen worden gelijktijdig met het minimum(jeugd)loon aangepast.

Hoofdstuk 8 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 8.1. Uitruil van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan de in dit hoofdstuk genoemde tijd- en/of geldbronnen uitruilen tegen de in dit hoofdstuk genoemde tijd- en/of gelddoelen.
2. De werknemer geeft schriftelijk aan welke bronnen hij tegen welke doelen (in het volgend kalenderjaar) wil uitruilen. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van zijn keuze.
3. Uitruilen kan uitsluitend plaatsvinden voor zover het recht op bronnen is opgebouwd.
4. In het kader van het MKSA kan de werknemer de werkgever jaarlijks verzoeken om uitbreiding of vermindering van zijn dienstverband met maximaal 10%.

Artikel 8.2. Tijdbronnen

1. De werknemer kan de volgende tijdbronnen uitruilen:
 - de uren als bedoeld in artikel 6.13 lid 3 (55+) (vervalt per 1 januari 2010);
 - de uren als bedoeld in artikel 6.14 lid 1 (lgpb) (vervalt per 1 januari 2010);
 - meer gewerkte uren op grond van artikel 8.1 lid 4;
 - overwerkvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 9;
 - vergoedingsregeling onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 10.3;
 - vakantie-uren als bedoeld in artikel 13.1.2, 13.1.3 en 13.1.4 voor zover zij meer bedragen dan het wettelijk minimum.
2. Tijdbronnen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden ingezet. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.

Artikel 8.3. Geldbronnen

De werknemer kan de volgende geldbronnen uitruilen:

- gratificatie en toeslagen als bedoeld in artikel 7.1.11;
- eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 7.4.1;
- vakantiebijslag als bedoeld in artikel 7.5.1;
- overwerkvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 9;
- onregelmatigheidstoelage als bedoeld in artikel 10.4;
- vervoerskostenvergoeding op grond van het mobiliteitsplan;
- brutoloon (ondergrens is het wettelijk minimumloon).

Artikel 8.4. Doelen

1. De bronnen mogen worden uitgeruild tegen de volgende doelen:
 - geld;
 - tijd;
 - levensloop;
 - scholing als bedoeld in artikel 3.2.18;
 - aanvullend pensioen;
 - kinderopvang;
 - spaarloonregeling;
 - contributie vakbond;
 - contributie beroepsvereniging.
2. Tijddoelen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden gekozen. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.
3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het MKSA uitbreiden met extra doelen.

Artikel 8.5. Spaarverlof

1. Op basis van artikel 7:634 BW heeft de werknemer met een voltijd dienstverband recht op tenminste 144 vakantie-uren per jaar (wettelijke vakantie-uren). Voor de werknemer met een van de voltijd norm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato beginsel toegepast (zie artikel 13.1.2).
2. Afspraken over spaarverlof kunnen slechts worden gemaakt voor wat betreft uren die dit wettelijke minimum te boven gaan (bovenwettelijke vakantie-uren). Hierbij wordt rekening gehouden met artikel 13.1.5 en 13.1.7 lid 4.
3. In afwijking van artikel 13.1.7 lid 1 kan tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat bovenwettelijke vakantie-uren kunnen worden gespaard.
4. De werknemer heeft het recht de gespaarde uren in een aaneengesloten periode op te nemen. Wanneer een afspraak is gemaakt over het tijdstip van de verlofperiode, dan kan hiervan uitsluitend met wederzijds goedvinden worden afgeweken.
5. Wanneer de afgesproken periode op verzoek van de werkgever wijzigt, wordt de schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de verlofperiode, door de werkgever vergoed.

6. Indien de werknemer de gespaarde uren en/of het verlof op grond van lid 3 opneemt ten behoeve van een heroriëntatie op zijn beroep of loopbaan, worden deze uren vermeerderd met 20%. Onder heroriëntatie op beroep of loopbaan wordt verstaan het ondernemen van activiteiten (bijvoorbeeld opleiding, cursussen, stage, studiereis) die in overleg met de werkgever worden vastgesteld. Onder heroriëntatie op beroep of loopbaan wordt niet verstaan voorbereiding op de OBU, dan wel enige andere voorziening in het kader van prepensionering.
7. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om het in de afgesproken periode gespaarde verlof te verlengen met onbetaald verlof tot een maximum van een half jaar.

Hoofdstuk 9 Overwerk

Artikel 9.1. Definitie

- halfjaarbasis
- opdracht tot overwerk
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 9.2. Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers

- afronden overwerk
- zwangerschap
artikel 4:5 Atw
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 9.3. Maximaal aantal uren overwerk

- toelichting hoofdstuk
overwerk
- assistentieverlening
vacaturestelling
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 nummer 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 9.4. Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur

- toelichting hoofdstuk
overwerk
- toeslag percentage overwerk
1. De vergoeding voor overwerk wordt, voorzover 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 voorzover 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 voorzover 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.

toelichting hoofdstuk
overwerk

Artikel 9.5. Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voorzover 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 9.4 wordt toegekend, indien en voorzover 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.

toelichting hoofdstuk
overwerk

Artikel 9.6. (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 9.4 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.

toelichting hoofdstuk
overwerk

Artikel 9.7. 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 6.15, te worden betrokken.
2. De uren die de normatieve werkweek van gemiddeld 48 per week te boven gaan worden vergoed op grond van artikel 9.1.
3. In afwijking van artikel 9.4 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 9.4 of artikel 9.5 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 9.4, artikel 9.6 of artikel 9.5 worden overgegaan.

bijlage C

In artikel 9.3 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 nacht arbeid of risicovolle arbeid verrichten.

Onder de woorden "in een periode van zeven dagen" in artikel 9.4 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 9.4 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 9.3 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 $4 \times 25\% \times 1/156$ van het salaris € 2.500,-	= € 16,03
4	uren overwerk op maandag tussen 22.00 uur en 06.00 uur $4 \times 50\% \times 1/156$ van het salaris € 2.500,-	= € 32,05
4	uren overwerk op zaterdag tot 18.00 uur $4 \times 75\% \times 1/156$ van het salaris € 2.500,-	= € 48,08
4	uren overwerk op zondag $4 \times 100\% \times 1/156$ van het salaris € 2.500,-	= € 64,10
<hr/>		<hr/>
16 uren		= € 160,25
1 uur		= € 10,02

Hoofdstuk 10 Onregelmatige dienst

Artikel 10.1. Definitie

1. Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die volgens de arbeids- en rusttijdenregeling wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 10.4 voorzover 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 10.2. Werkings sfeer 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 55 jaar en ouder wordt geen nachtdienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
Met ingang van 1 januari 2011 wordt de grens van 55 jaar verschoven naar 57 jaar. Als onderzoek leidt tot voor cao-partijen acceptabele alternatieven, vervalt per 1 januari 2011 de afspraak om de ontziebepaling voor nachtdiensten van 55 jaar naar 57 jaar op te schuiven.
4. De werknemer die afziet van het recht op vrijstelling van nachtdiensten als vermeld in lid 3 ontvangt met ingang van 1 januari 2010 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.

zwangerschap

55+ (regeling)
preambule

Artikel 10.3. 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 10.4 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.

onregelmatigheidstoelage

Artikel 10.4. Berekening vergoeding onregelmatige dienst

De in artikel 10.3 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.

toeslagpercentage
onregelmatige dienst

Artikel 10.5. 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 7.1.12.
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;

bevordering

- 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 11 Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

Artikel 11.1. Definities

- bereikbaarheidsdienst
- aanwezigheidsdienst
- consignatiedienst
- arts in opleiding tot specialist (aios)
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 6.15 bepaald dat uren arbeid verricht tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten meetellen bij het bepalen van de normatieve werkweek.

Artikel 11.2. Werkingssfeer en vrijgestelde werknemers

- bijlage C
- uitslaapuren
- zwangerschap artikel 4:5 Atw
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 11.1 genoemde diensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover deze geen uitstel toelaat.
 3. De werknemer is ten minste twee weekenden per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 11.1 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.

Artikel 11.3. Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

- arts in opleiding tot specialist (aios)
- toelichting hoofdstuk overwerk assistentieverlening vacaturestelling
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 11.1 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 nummer 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 11.1 gemaakte uren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van

vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Artikel 11.4. 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 11.2, 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 11.7 lid 3 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 11.5. Vergoedingsregeling arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 11.1 genoemde diensten wordt, voorzover lid 4 niet anders bepaalt en met inachtneming van het bepaalde in artikel 11.4, 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 werktijdregeling 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 nr. 74 van die tabel niet overschrijdt: indien en voorzover 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 voorzover 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.
5. De uren arbeid, verricht door een aios, tijdens de in artikel 11.1 genoemde diensten, die de gemiddelde 48-urige werkweek te boven gaan, worden vergoed op grond van lid 1 en 2 van dit artikel.

arts in opleiding tot specialist (aios)

woongebied

Artikel 11.6. 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 11.7. Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De in artikel 11.4 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 11.5 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 13.1.6, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 11.8. Verhuizen

1. Wanneer de werknemer bereikbaarheids- of consignatiediensten verricht, zal hij in het woongebied als bedoeld in artikel 3.2.15 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 12 paragraaf 12.4.

Artikel 11.9. 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 12 Onkostenvergoedingen

Artikel 12.0.1 Instellingsregeling

1. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor werknemers ten aanzien van de bepalingen in de paragrafen 12.1, 12.2 en 12.4 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.

12.1. Reiskosten Woon-werkverkeer

Artikel 12.1.1. Definitie

1. De werknemer ontvangt maandelijks een vergoeding van de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk. De werknemer is vrij in de keuze van de wijze van vervoer.
2. Onder de kosten bedoeld in lid 1 worden verstaan de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer en het goedkoopste tarief alsmede de kosten voortvloeiend uit gebruik van brug, tunnel of veer.
3. De leerling met wie een leer-/arbeidsovereenkomst is aangegaan, heeft eveneens recht op een vergoeding als bedoeld in lid 1 wanneer hij de opleidingsschool bezoekt.
4. Recht op een vergoeding bestaat tevens voor de kosten voortvloeiend uit:
 - het meer dan eenmaal daags heen en weer reizen tussen woning en werk ten gevolge van een gebroken dienst met een onderbreking langer dan 2 uren;
 - een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst;
 - overwerk op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
 - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.

Artikel 12.1.2. Vergoedingsregeling reiskosten

1. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in artikel 12.1.1 lid 1 bedraagt maximaal € 124,25* per maand. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer van € 63,50* (* per 1 januari 2009). De vergoeding wordt gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van de NS aangepast.
2. Voor de werknemer die gebruik maakt van eigen vervoer, wordt de vergoeding met inachtneming van het bepaalde in lid 1 gefixeerd op het tarief dat met inachtneming van het aantal af te leggen kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt.
3. De werknemer die gedurende minder dan vijf dagen per week werkzaam is, ontvangt een vergoeding naar rato van het aantal werkdagen. In dat geval wordt de eigen bijdrage eveneens naar rato verminderd.
4. Voor reiskosten voortvloeiend uit artikel 12.1.1 lid 4 geldt dat:
 - de kosten op de laagste klasse van het openbaar vervoer worden gebaseerd;
 - de werknemer die gebruik maakt van een eigen auto het bedrag ontvangt als bedoeld in lid 2;
 - bij een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst, consignatiedienst of overwerk, de werkelijk gemaakte reiskosten dan wel indien van een eigen auto gebruik wordt gemaakt, € 0,30 per kilometer worden vergoed;
 - geen eigen bijdrage of maximering plaatsvindt.

Artikel 12.1.3. Overleggen bescheiden

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

12.2. Reis- en verblijfkosten dienstreizen

Artikel 12.2.1. 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 12.1 en 12.2 onafhankelijk van elkaar te worden toegepast. Voor de berekening van de vergoeding dient te worden uitgegaan van de afstand standplaats - dienstreisadres.

Artikel 12.2.2. 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 12.2.3. Overleggen bescheiden

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

12.3. Voorgeschreven kleding

Artikel 12.3.1. 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.

12.4. Verhuiskosten

Artikel 12.4.1. 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 keukens.

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 12.4.2. 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 3.2.15;
 - de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in het woongebied.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voorzover 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 12.4.3. 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 12.4.4. Vergoedingsregeling verhuiskosten

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - vergoeding van € 45,38 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
 - 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;
 - 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;
 - 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 onder 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 12.4.6 - de in de leden 1 onder c en 2 onder 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 12.4.5. 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 woongelegenheid 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 pensiekosten 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 12.4.6. Terugbetaling verhuiskosten

1. De in artikel 12.4.4 leden 1 onder c en 2 onder c omschreven vergoeding zal moeten worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of tengevolge 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 12.4.4 leden 1 onder c en 2 onder c verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft geduurd.

Hoofdstuk 13 Vakantie, Persoonlijk levensfasebudget en verlof

13.1. Vakantie

Artikel 13.1.1. Definities

1. Ten behoeve van de vaststelling van de arbeidsduur bij werktijdregeling wordt gerekend met het daadwerkelijk door de werknemer genoten aantal uren vakantie. Indien vakantie wordt genoten op een dag waarop in de werktijdregeling een dagelijkse werktijd van negen uur zou zijn opgenomen, dan worden negen vakantie-uren meegeteld bij de vaststelling van de arbeidsduur en evenzo bij de verrekening van het aantal uren genoten vakantie.
2. De uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren wordt op gehele uren naar boven afgerond.
3. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 13.1.2. Vakantie-uren

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op 166 vakantie-uren per kalenderjaar. Hiervan zijn 144 uur wettelijk voorgeschreven (artikel 7:634 BW) en 22 uur bovenwettelijk toegekend.
2. De werknemer die vóór 1 januari 2008 gebruik maakte van artikel 6.13 (55+-regeling) of 6.14 (Iggp) Cao Ziekenhuizen 2008-2009 heeft, in plaats van 166 uur, recht op 184 vakantie-uren per kalenderjaar.

Artikel 13.1.3. Jeugduren (vervalt per 1 januari 2010)

Onverminderd het in artikel 13.1.2 bepaalde heeft de werknemer die in een kalenderjaar de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, recht op 14,4 uren extra vakantie met behoud van salaris.

Artikel 13.1.4. Vergrijzingsuren (vervalt per 1 januari 2010)

Onverminderd het in artikel 13.1.2 bepaalde geniet de werknemer met behoud van salaris:

- in het jaar waarin hij de 45-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 14,4 uren extra vakantie;
- in het jaar waarin hij de 50-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 28,8 uren extra vakantie;
- in het jaar waarin hij de 55-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 57,6 uren extra vakantie;
- in het jaar waarin hij de 60-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 72 uren extra vakantie.

Artikel 13.1.5. Opbouw van vakantie-uren

1. Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt de vakantie 1/12 deel van de per jaar vastgestelde vakantie.
Een maand waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd. Indien het dienstverband na de 15e van de maand is ingegaan of voor de 16e van de maand is geëindigd, vindt de opbouw van vakantierechten naar rato plaats.
2. Ten aanzien van de werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn vakantierechten door over het tijdvak van de laatste zes maanden van die arbeidsongeschiktheid (artikel 7:635 lid 4 BW).
3. Het bepaalde in lid 2 geldt, in aanvulling op de wettelijke bepalingen, ook voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (artikel 7:635 BW).
4. Het recht op opbouw van vakantierechten gedurende zwangerschaps-/bevallingsverlof wordt los van een eventuele daaraan voorafgaande of aansluitende arbeidsongeschiktheid toegekend (artikel 7:635 lid 2 BW).

Artikel 13.1.6. Aanwijzen vakantiedagen

1. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in artikel 13.1.2.
2. Deze aanwijzing vindt plaats:
 - in overleg met de ondernemingsraad;
 - uiterlijk aan het einde van de maand januari;
 - voor één of meer groepen van werknemers.

arbeidsongeschiktheid

zwangerschap

vakantieregeling

Artikel 13.1.7. Opnemen van vakantie-uren

1. De vakantie dient te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De in het belang van de instelling niet opgenomen vakantie wordt verleend in het volgende kalenderjaar. Hiervan kan in zeer bijzondere gevallen worden afgeweken.
2. Voor het opnemen van vakantie-uren bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan het aantal uren waarop de werknemer tijdens zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid recht heeft, slechts worden opgenomen voor het gedeelte waarop betrokkene werkzaam is.
3. 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 - desgewenst ononderbroken - verleend. 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 werkgever kan een regeling treffen, die ertoe leidt dat maximaal drie ziektedagen worden aangemerkt als vakantieverlof in het geval dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van de bedrijfsarts vakantie geniet met dien verstande dat de werknemer recht houdt op tenminste het in artikel 7:634 BW genoemde aantal vakantiedagen.
5. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen de instelling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 13.1.8. Verzilveren vakantie-uren

Op grond van artikel 7:640 lid 2 BW is het de werknemer toegestaan de opgebouwde vakantie te verzilveren met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op 144 uur vakantie (artikel 7:634 BW).

Artikel 13.1.9. 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 tengevolge 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 tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 13.1.10. 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.

13.2. Persoonlijk levensfasebudget (PLB)

basisregeling

Artikel 13.2.1. Persoonlijk levensfasebudget

1. Met ingang van 1 januari 2010 ontvangt de werknemer, naast de vakantie-uren een persoonlijk levensfasebudget (PLB) van 20 uur voor dat kalenderjaar. Per 1 januari 2011 ontvangt de werknemer een PLB van 30 uur voor dat kalenderjaar. Vanaf 1 januari 2012 ontvangt de werknemer jaarlijks een PLB van 35 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 13.2.2. 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. Opname van het verlof kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer, met inachtneming van:
 - de werknemer die substantieel verlof wil opnemen dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, aanvraagt bij de werkgever;
 - de periode van vier maanden niet van toepassing is als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
 - de werkgever het verzoek om verlof inwilligt 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.
3. Het PLB kent geen verjaringstermijn en kan niet worden ingezet in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.

uitbetaling PLB

arbeidsongeschiktheid

4. Uitsluitend bij einde dienstverband/overlijden kan sprake zijn van een uitbetaling van opgebouwde rechten. De waarde van een opgebouwd uur bedraagt het uurloon van de werknemer op het moment van de afkoop. De totale waarde kan ook (deels) worden gestort in een levensloopregeling.
5. Bij einde dienstverband wordt het PLB op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe ziekenhuiswerkgever.
6. Het PLB wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid opgebouwd over het laatste halfjaar van de ziekte. Hierbij geldt dat in geval van volledige arbeidsongeschiktheid een volledige opbouw plaats vindt. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitsluitend opbouw plaats over het gedeelte dat de werknemer arbeidsgeschikt is.
7. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid.

Artikel 13.2.3. Overgangsregeling artikel 6.13 Cao Ziekenhuizen 2008-2009 (55+-regeling)

In afwijking van artikel 13.2.1 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 13.2.4. 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 13.2.1 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. Voor een beroep op de storting meldt deze werknemer, na een oproep daartoe door de werkgever, zich voor 1 december 2009 bij de werkgever teneinde het dienstjarencriterium te kunnen verifiëren.
3. In afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009 50 jaar, maar nog geen 55 jaar is, in 2010 een PLB van 30 uur.
4. In afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009 50 jaar of ouder is en na 1 januari 2009 in dienst is getreden, in 2010 een PLB van 30 uur. Lid 5 is niet van toepassing.
5. In afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009:
 - 60 jaar is, of ouder, jaarlijks een PLB van 180 uur.
 - 55 jaar of ouder, maar nog geen 60 jaar is, jaarlijks een PLB van 165 uur.
 - 54 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 150 uur;
 - 53 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 135 uur;
 - 52 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 120 uur;
 - 51 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 100 uur;
 - 50 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 80 uur.

13.3. Verlof

Artikel 13.3.1. Definities

1. a. In deze regeling wordt verstaan onder betaald verlof het in een werktijdregeling door 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 priesterjubiläum gelijk gesteld met een huwelijksfeest.
4. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 13.3.2. Premies tijdens onbetaald verlof

1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 13.3.6 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 13.3.3. Levensloop

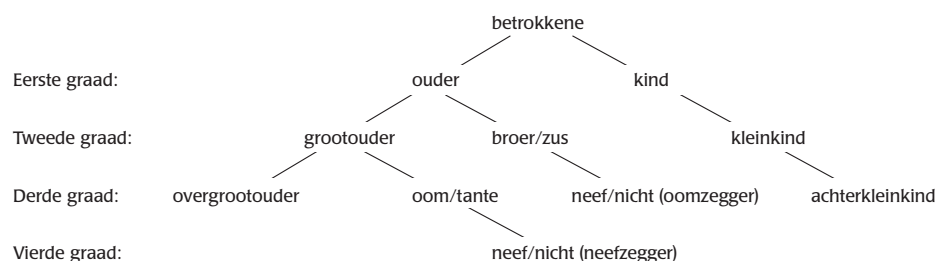
1. De werknemer heeft recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. Voorzover de Wet arbeid en zorg niet anders bepaalt geldt dat:
 - de werknemer die verlof wil opnemen dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, aanvraagt bij de werkgever;
 - de werkgever het verzoek om verlof inwilligt 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.
3. Een verzoek tot aanwending van het levenslooptegoed ten behoeve van volledig vervroegd pensioen zal door de werkgever worden gehonoreerd.
4. Indien de werknemer het verlof vroegtijdig wil beëindigen zal de werkgever naar vermogen proberen de werknemer zo spoedig mogelijk weer te werk te stellen.
5. De werknemer ontvangt maandelijks een werkgeversbijdrage van 0,5% van het voor hem geldende salaris. Deze werkgeversbijdrage komt met ingang van 1 januari 2010 te vervallen.

Artikel 13.3.4. 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.

huwelijk

Schema verwantschapsgraden



Artikel 13.3.5. Betaald of onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

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 13.3.6. Overige verlofmogelijkheden

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

Artikel 13.3.7. 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.

13.4. Arbeid en zorg

Artikel 13.4.1. Algemeen

1. Voorzover 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 13.4.2. 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 het naar tijdsruimte vastgestelde loon als bedoeld in artikel 4.2 lid 1.
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 13.4.3. 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 13.4.4. 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.

overlijden

Artikel 13.4.5. 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. In aanvulling op de Wet arbeid en zorg verleent de werkgever zonodig betaald verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie in geval van overlijden van:
 - de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van de werknemer;
 - (pleeg)kinderen en/of (pleeg)ouders van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of relatiepartner.

Hoofdstuk 14 Wachtgeld

Artikel 14.1. Definitie

Voor de toepassing van de verdere bepalingen van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. Wachtgeld: de som van enerzijds
 - een WW-uitkering, een eventuele ZW-uitkering, een WAO/WIA-uitkering, de uitkering ingevolge een loonsuppletiereregeling, een OBU-uitkering van Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
 - inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover artikel 14.2 lid 4 of artikel 14.7 van toepassing is, en anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.
- b. Salaris: het netto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto-maandsalaris en de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de Dagloonregels werknemersverzekeringen.

Toelichting

Met "inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover artikel 14.2 lid 4 of artikel 14.7 van toepassing is" worden de volgende inkomsten bedoeld:

- *Het salaris uit een nieuwe dienstbetrekking die voor de datum van het ontslag is aanvaard, indien dit salaris lager is dan zijn oude salaris (artikel 14.2 lid 4).*
- *Die inkomsten uit dienstbetrekking of bedrijf, die zijn ontstaan na datum van het ontslag en die op grond van de verminderingsbepaling van artikel 14.7 leiden tot verlaging van de wettelijke uitkering en de aanvulling van de werkgever.*

Artikel 14.2. Werkings sfeer

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek eindigt, wordt met ingang van de dag volgend op de dag waarop de dienstbetrekking eindigt een wachtgeld toegekend indien deze beëindiging geschiedt wegens:
 - gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie of formatieplaats;
 - reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
 - fusie, liquidatie, gehele of gedeeltelijke sluiting van de instelling;
 - onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van vijftig jaar te hebben bereikt en vijftien jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn.
2. Het wachtgeld wordt toegekend als de werknemer een WW-uitkering is toegekend en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in artikel 14.1 genoemde uitkeringen.
3. Geniet de wachtgeldgerechtigde op de dag dat het wachtgeld zou ingaan een ZW- of WIA-uitkering, dan wordt deze aangevuld tot de hoogte en voor de duur van het wachtgeld. Wordt binnen twee jaar na de hiervoor genoemde dag geen WW-uitkering toegekend, dan eindigt het wachtgeld uiterlijk na twee jaar.
4. Aan de werknemer aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in lid 1 zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte en voor de duur van het wachtgeld toegekend.

Artikel 14.3. Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste twintig dienstjaren in aanmerking worden genomen.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag ten minste tien dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering (OBU) als bedoeld in het Reglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:
 - op de datum van het ontslag dienen ten minste tien dienstjaren bij de instelling te zijn volbracht;
 - in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaar dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.
4. Tijdens de in de leden 2 en 3 vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 14.4 lid 1 van toepassing.
5. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 1 tellen alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van bij de NVZ, NZf of diens rechtsvoorgangers aangesloten instellingen mee.

Dienstjaren, doorgebracht in voornoemde instellingen, welke niet ononderbroken aaneensluiten en gedurende welke onderbrekingen de werknemer wachtgeld ingevolge deze cao heeft genoten, worden voor de toepassing van deze bepaling geacht aaneengesloten te zijn.

6. Als de aanspraak op wachtgeld is geëindigd omdat de werknemer inkomsten uit een dienstbetrekking geniet en deze dienstbetrekking niet op eigen verzoek eindigt wegens een in artikel 14.2 lid 1 genoemde reden, herleeft de aanspraak op wachtgeld. De duur van de dienstbetrekking wordt op de totale duur van de wachtgeldaanspraak in mindering gebracht.
7. De herleving van wachtgeld geldt niet indien en zolang bij de nieuwe werkgever aanspraak op wachtgeld bestaat.

Artikel 14.4. Hoogte van het wachtgeld

1. Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daarop volgende twee jaar 75% en vervolgens 70% van het salaris. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
2. Als de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het Reglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
3. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor deze cao, welke door de wachtgeldgerechtigde zouden zijn genoten indien betrokkene in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.
4. Als tengevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor de wachtgeldgerechtigde ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepalingen afgeweken.

Artikel 14.5. Wachtgeld en pensioen

1. Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang de wachtgeldgerechtigde het deel-nemerschap aan Pensioenfonds Zorg en Welzijn wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het Reglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn. De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is. Het werknemers-aandeel van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.
2. Indien en voor zolang de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid (FVP) op de wachtgeldgerechtigde van toepassing is, is hetgeen in lid 1 is bepaald ten aanzien van de verschuldigde premie niet op de wachtgeldgerechtigde van toepassing.
3. Het in lid 1 bepaalde geldt niet indien de wachtgeldgerechtigde die jonger is dan vijftig jaar kan deelnemen aan de pensioenregeling die aan zijn eventuele nieuwe dienstbetrekking is verbonden.
4. In het geval dat de aanvulling door de werkgever niet voldoende is om daaruit de door de wachtgeldgerechtigde verschuldigde premie te voldoen, dient betrokkene het ontbrekende gedeelte uit de wettelijke uitkering te voldoen.
5. De premie die verschuldigd is over het inkomen boven de in de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid genoemde bijdragegrens komt, onder aftrek van het procentuele werknemersaandeel, ten laste van de werkgever.

Artikel 14.6. Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde

1. De werknemer is verplicht zich, na aanzegging van het ontslag, direct als werkzoekende in te laten schrijven bij het Arbeidsbureau.
2. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoonde dat deze verplichting redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde 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.
4. De werknemer/wachtgeldgerechtigde die in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid, is verplicht mee te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in deze regeling is bepaald.

Artikel 14.7. Vermindering van het wachtgeld

1. Als de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Als op de WW-uitkering van een werknemer een straffkorting wordt toegepast, zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 14.4 overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 BW.
3. Leiden de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering, dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

Artikel 14.8. Vervallen van het wachtgeld

1. Het wachtgeld vervalt:
 - met ingang van de dag volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - met ingang van de dag waarop de werknemer aanspraak maakt op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het Reglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - als de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 14.6 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - als één van de in artikel 14.1 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een van deze uitkeringen.Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard als:
 - de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - de wachtgeldgerechtigde geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 14.9. Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan de in artikel 3.1.9 lid 1 of lid 2 genoemde personen een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
2. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 vervalt indien en voor zover overlijdensuitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 14.10. Uitbetaling van het wachtgeld

De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.

Artikel 14.11. Bijzondere regelingen

1. Wanneer bij de nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen een jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris, op grond van artikel 14.1 sub b met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
2.
 - a. Bestaande toezeggingen aan de wachtgeldgerechtigde terzake vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.
 - b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.
 - c. Indien de wachtgeldgerechtigde voor de datum van ontslag deelnemer van IZZ was, blijft gedurende de wachtgeldperiode het deelnemerschap op voet van het bepaalde in artikel 3.3.1 bestaan.

Artikel 14.12. Waarborg financiering wachtgeld

De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen, die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

Hoofdstuk 15 Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen

Artikel 15.1. 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 15.2. 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 15.3. Informatie en overleg

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 15.4).
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 15.4. 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 15.5. 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.

Hoofdstuk 16 **Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)**

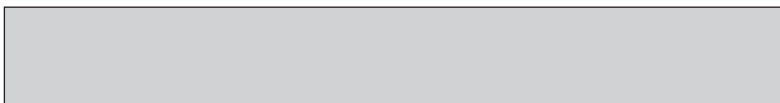
De inhoud van deze regeling is opgenomen in de publicatie:

- *AMS 2008-2009 digitaal*
- *AMS 2008-2009 versie augustus 2008.pdf*

Slotbepaling

I. De werkgeversorganisatie

NVZ vereniging van ziekenhuizen



De heer R.H. de Boer



De heer drs. W.A. van der Meeren

II. Werknemersorganisaties

ABVAKABO FNV



Mevrouw E.W.M. Merlijn

CNV Publieke Zaak



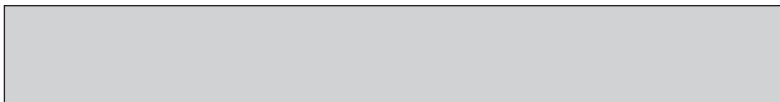
Mevrouw drs. J. Dieterich - Muis

FBZ



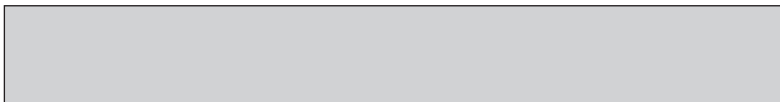
De heer M.H. van Lijf

NU'91



Mevrouw drs. M.J. Kempff

De Unie Zorg en Welzijn



De heer M.W. Hovestad

Bijlage A Statuut Sociaal Beleid

Karakter van het Statuut Sociaal Beleid

Cao-partijen zijn van mening dat in instellingen een verantwoord sociaal beleid dient te worden gevoerd. Gezien de ontwikkelingen in de samenleving dient dit beleid dynamisch te zijn en zich procesmatig te ontwikkelen. Het Statuut Sociaal Beleid is een richtsnoer waarlangs het sociaal beleid in de instellingen zich met name in het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad behoort te ontwikkelen.

Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het totale beleid van de instelling, een en ander met inachtneming van de grondslag, vermeld in de statuten van de instelling.

Doelstellingen sociaal beleid

- Gestalte geven aan een zodanige organisatie en zodanige gezagsverhoudingen dat daarin de werknemers hun bijdrage aan het goed functioneren van de instelling willen en kunnen geven.
- Het zodanig organiseren van werkzaamheden dat sprake is van zinvolle arbeid met een zo groot mogelijke eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid, aangepast aan aanleg, capaciteit en ambities van de werknemers.
- Werknemers betrekken bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij het bepalen van het beleid binnen de instelling.
- Voorwaarden scheppen voor de ontplooiing van werknemers.
- Het binnen de mogelijkheden van de instelling scheppen van goede materiële voorzieningen voor de werknemers volgens maatschappelijk verantwoorde, voor iedereen inzichtelijke, zo objectief mogelijke criteria.
- Daar waar opleidingen worden gegeven in de organisatie, een zodanige leer- en werksituatie met de daarmee samenhangende referentiekaders scheppen, dat beide facetten tot hun recht komen.

Uitgangspunten

- De structuur en dynamiek van de organisatie dienen kenbaar en bespreekbaar te zijn binnen de instelling.
- Informatie en communicatie zijn van groot belang, temeer omdat door de vele zelfstandig werkende afdelingen onderlinge uitwisseling van informatie vaak moeilijk is.
- Bij de vormgeving en uitvoering van het sociaal beleid dient de medezeggenschap van de werknemers te worden bevorderd, opdat deze invloed kunnen uitoefenen op het uitwerken en realiseren van de doelstellingen van het totale beleid.
- De spreiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden zal erop gericht zijn dat allen die binnen de instelling werkzaam zijn op zinvolle wijze gestalte kunnen geven aan de uitoefening van hun functie.
- Het beleid zal zoveel mogelijk bevorderen dat een voor betrokkenen aanvaardbaar evenwicht geschapen wordt tussen de door de organisatie aan de arbeid te stellen eisen en de mogelijkheden, wensen, veiligheid en gezondheid van de werknemers.
- Opleidings- en vormingsmogelijkheden, mede gericht op de attitudevorming en relatievaardigheid, zijn belangrijk omdat zij dikwijls een integrerend onderdeel vormen van andere ontwikkelingen.
- Het beleid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden beoogt de arbeidsverhouding, zowel wat betreft de regels als de uitvoering, aan algemene beginselen van rechtvaardigheid, rechtszekerheid en doelmatigheid te doen beantwoorden.

Aandachtsgebied personeelsplanning

De opbouw en de omvang van het personeelsbestand zal gebaseerd worden op een adequate planning. Voor de vaststelling van het werknemersbestand dient te worden gekomen tot een formatie plaatsplan (fpp). Bij de realisering van het fpp wordt uitgegaan van de te leveren zorg en de bedrijfseconomische context, waarbij de effecten van wettelijke regelingen en cao-bepalingen mede uitgangspunt te zijn. De personeelsplanning anticipeert op de te verwachten ontwikkelingen van de instelling. Daarbij zal rekening worden gehouden met de loopbaanplanning en de opvang van de invloeden, die gewijzigde eisen aan opbouw, deskundigheid en omvang van het personeelsbestand stellen.

Aandachtsgebied personeelsvoorziening

- Deeltijdarbeid:
De werkgever voert een stimulerend beleid ten aanzien van deeltijdarbeid, ook voor hogere en leidinggevende functies.
- Werving en selectie:
De werkgever sluit aan bij de bepalingen van de door de NVP opgestelde sollicitatiecode, welke verkrijgbaar is bij de NVP, postbus 70, 3430 AB te Nieuwegein.
- Introductie:
Een goede introductie, bijvoorbeeld met behulp van een introductieboekje of introductie-

dagen, moet ertoe leiden dat de medewerker zo vroeg mogelijk vertrouwd raakt met de organisatie en zijn plaats daarin.

- **Dossiervorming:**
De instelling dient regels vast te stellen met betrekking tot de samenstelling, de bewaring, het gebruik en de inzage van dossiers van werknemers.
- **Beëindiging dienstverband:**
Bij het beëindigen van het dienstverband zal rekening gehouden dienen te worden met de sociale gevolgen voor de werknemer. In het bijzonder zal tijdig aandacht dienen te worden besteed aan de begeleiding van werknemers die een beëindiging van hun dienstverband tegemoet gaan op grond van arbeidsongeschiktheid en (vervroegde) pensionering.

Aandachtsgebied loopbaanontwikkeling

Het beleid van de instelling is erop gericht om, gebaseerd op het formatieplaatsenplan, iedere werknemer de gelegenheid te geven overeenkomstig eigen capaciteit, mogelijkheden en ambities een optimale bijdrage te leveren aan het functioneren van de instelling. Belangrijke instrumenten kunnen hierbij zijn het resultaat van een belangstellingsonderzoek, zoals dat bijvoorbeeld uit de personeelsbeoordeling naar voren kan komen en het bevorderen van interne sollicitatie bij vacatures. Aandachtspunt hierbij is het wegnemen van belemmeringen die het doorstromen van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken.

Aandachtsgebied kwaliteit

Teneinde de kwaliteit en de professionele ontwikkeling van de verpleegkundige zorg te verbeteren, bevelen cao-partijen aan dat op instellingsniveau wordt voorzien in een adequate vorm van advisering vanuit de verpleging door de realisering van een Verpleegkundige Adviesraad (VAR).

Aandachtsgebied werklustbeheersing

Een systeem van werklustbeheersing maakt deel uit van het door de instelling te voeren beleid ten aanzien van de zorgverlening met als doel afstemming van zorgvraag en zorgaanbod.

Aandachtsgebied in- en externe beroepsopleiding, her- en bijscholing

Het beleid bevat alle activiteiten die voortvloeien uit beroepsopleidingen, her- en bijscholing, welke gericht zijn op het verkrijgen van respectievelijk instandhouden van kennis, inzicht en (sociale) vaardigheid, benodigd voor een goede taakvervulling. Het beleid van de instelling dient erop gericht te zijn dat bevorderende maatregelen worden genomen om werknemers in de gelegenheid te stellen om beroepsopleidingen, her- en bijscholing te volgen, voorzover nodig ook waar deze extern worden gegeven. Daar waar een inservice-opleiding wordt gegeven in de instelling en daar waar de instelling het praktijkdeel van een duale opleiding verzorgt, dienen een zodanige onderwijsleersituatie en werksituatie met de daarmee samenhangende referentiekaders te worden geschapen dat de beide facetten van het leerling/werknemer zijn tot hun recht kunnen komen. Ten aanzien van stagiaires dient de instelling zich te realiseren dat de stagiair boventallig is en zijn aanwezigheid ten doel heeft te leren. Dat wil zeggen dat participatie in het arbeidsproces pas dan verantwoord is als dat gebeurt op basis van leerdoelen. De instelling draagt er zorg voor dat de praktijkbegeleiding volgens de samenwerkingsovereenkomst wordt gerealiseerd.

Aandachtsgebied vorming, management- en kaderopleidingen

Aan bovengenoemde leerprocessen zal doorgaans verbonden moeten zijn, dat het operationeel maken van de opgedane leerervaring in de werksituatie begeleid wordt. Het beleid van de instelling dient erop gericht te zijn werknemers in de gelegenheid te stellen zich ten aanzien hiervan te ontwikkelen.

Naast het belang voor de werknemer, kan het in de instelling bijdragen aan de beïnvloeding van de wijze van leidinggeven, de wijze van invoering van functiewaardering, de wijze van toepassing van beoordelingssystemen, werkoverleg en relatievorming tussen patiënten/familie en werknemers.

Aandachtsgebied veranderingsprocessen

Veranderingsprocessen worden veelal ingeleid door ontwikkelingen welke zich in de maatschappij voordoen en worden daardoor beïnvloed. Binnen het sociaal beleid vereisen deze processen goede begeleiding.

Aandachtspunten daarbij zijn goede arbeidsverhoudingen en een doelmatige organisatie.

Aandachtsgebied werkoverleg

Het beleid van de instelling is erop gericht mede door middel van werkoverleg de mogelijkheden te vergroten voor alle werknemers zich meer en sterker bij hun werk betrokken te voelen.

Onder werkoverleg wordt met name verstaan: open overleg binnen afdelingsgebonden groepen van medewerkers en niet overleg op individuele basis. In beginsel behoren alle werknemers

deel te (kunnen) nemen aan werkoverleg. Daarmee komen dus de werknemers als groep, en de groepsprocessen die zich daarbij voordoen, in de aandacht te staan.

Bij werkoverleg gaat het om regelmatig en integraal geregeld overleg, niet over een incidentele en willekeurige activiteit.

Werkoverleg is niet vrijblijvend: eenmaal ingevoerd kan het niet zonder meer, naar believen van de leiding, worden afgeschaft.

Werkoverleg houdt in dat binnen de desbetreffende afdelingsgebonden groepen de werknemers deelnemen in en invloed uitoefenen op het beleid onder meer betreffende:

- De structuur van het werk: werkverdeling, werkorganisatie, werkmethode en outillage, afdelingstaken zoals:
 - de inhoud van de totale te verrichten taak alsmede van alle onderdelen daarvan;
 - de wijze waarop deze taak, respectievelijk taken word(t)en verricht;
 - het geven van leiding binnen de werkeenheid;
 - het toekennen van zo groot mogelijke directe verantwoordelijkheden aan eenieder.
- De doelstellingen en de daarvan afgeleide normen: bezetting, opleiding, kosten, productienormen.
- Sociale verhoudingen: samenwerking, informatie en communicatie, delegatie.
- Werkomstandigheden: fysieke voorwaarden als temperatuur, verlichting en veiligheid.
- De werkwijze in relatie tot de resultaten daarvan.

Aandachtsgebied ondernemingsraad

De ondernemingsraad is een (zelfstandig) orgaan van overleg, advies, informatie en communicatie binnen een instelling. De raad heeft tot taak het optimaal functioneren van de instelling in al haar doelstellingen te bevorderen door:

- het voeren van overleg met de leiding van de instellingen;
- het vertegenwoordigen van werknemers.

Hij zal bij de vervulling van deze taak zich in sterke mate laten leiden door de belangen en opvattingen van werknemers en zal deze belangen en opvattingen op basis van de hem bij wet, cao of anderszins gegeven bevoegdheden optimaal in het beleid van bestuur en directie van de instelling doen doorklinken.

Daartoe dient met name ook in de overlegvergaderingen een goed klimaat te worden geschapen en gehandhaafd, zodat zowel de ondernemingsraad als de leiding van de instelling kunnen komen tot een juiste afweging van alle betrokken belangen, ook die van de patiënt.

Aandachtsgebied informatie/communicatie

De instelling zorgt voor een goede algemene voorlichting over de organisatie en de werkwijze ervan en ten aanzien van organisatorische en sociale zaken ook voorzover deze niet tot het specifieke terrein van een dienst behoren.

Gestructureerde afspraken, zowel horizontaal als verticaal, alsmede goede en snelle informatie langs korte en open communicatielijnen, nodig voor het volwaardig functioneren van mensen in een samenwerkingsverband, dienen te worden bevorderd.

Tevens bevordert de instelling de noodzakelijke informatie en communicatie die nodig zijn voor het goed functioneren van de werknemer binnen zijn afdeling.

Aandachtsgebied gezondheid

De instelling draagt zorg voor het scheppen en instandhouden van arbeidsomstandigheden die een gezond leef- en werkklimaat waarborgen.

Daarbij zal ook aandacht worden geschonken aan bedrijfsgeneeskundige aspecten, onder meer bij aanstelling, in het kader van periodiek geneeskundig onderzoek, met het oog op beroeps- en andere ziekten alsmede aan arbeidshygiënische en ergonomische facetten en de relatie van deze tot de gezondheid van de werknemer, zowel collectief als individueel.

Aandachtsgebied individuele werknemer

Het beleid van de instelling zal zich ook in preventieve zin richten op het bevorderen van het welzijn en het goed functioneren van de individuele werknemer.

Daarbij zal bijzondere aandacht worden geschonken aan werknemers die met name in de relationele sfeer bekend dreigen te raken.

De werkgever zal op verzoek van de ondernemingsraad maatregelen treffen ter voorkoming van ongewenste intimiteiten en een regeling treffen waarmede wordt voorzien in een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten.

Aandachtsgebied gezond roosteren

Bij het opstellen van dienstroosters wordt gestreefd naar mogelijkheden voor voldoende herstel tijdens en na het werk en naar efficiënte bedrijfsvoering. Om aan deze doelen optimaal invulling te geven, zal de werkgever dienstroosters volgens de WHAW-methodiek invoeren.

Bijlage B Artikelen Burgerlijk Wetboek

In deze bijlage vindt u uitsluitend de artikelen zoals opgenomen in Boek 7 titel 10 BW, waarnaar in de tekst van de cao wordt verwezen. Voor de overige BW-bepalingen verwijzen wij u naar het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 629 (artikel 4.1 Arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling)

artikel 7:629 BW

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1,

tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 634 (artikel 13.1.7 en 13.1.8 Opnemen en verzilveren vakantie-uren)

artikel 7:634 BW

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die mate dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 635 (artikel 13.1.5 Opbouw vakantie-uren)

artikel 7:635 BW

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 tot en met 4, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven,

verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.

5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 640 (artikel 13.1.8 Verzilveren vakantie-uren)

artikel 7:640 BW

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

Artikel 655 (artikel 3.1.1 De arbeidsovereenkomst)

artikel 7:655 BW

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
 - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegeven arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaan op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
8. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

Artikel 668a (artikel 3.1.2 Duur van de arbeidsovereenkomst)

artikel 7:668a BW

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 670b (artikel 3.1.7 Opzegging)

artikel 7:670b BW

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 9 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werknemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 672 (artikel 3.1.7 Opzegging)

artikel 7:672 BW

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeids-overeenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 677 (artikel 3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst)

artikel 7:677 BW

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadelijkt.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadelijkt.
3. Eveneens is schadelijkt de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadelijkt is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670 leden 1 tot en met 9, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadelijkt. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeids-overeenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

Artikel 678 (artikel 3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst)

artikel 7:678 BW

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeids-overeenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;

- e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679 (artikel 3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst)

artikel 7:679 BW

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
- a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten wordt.
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 685 (artikel 3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst)

artikel 7:685 BW

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100, en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.

4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

Bijlage C Overzicht Normen Arbeidstijdenwet (Atw) en Arbeidstijdenbesluit (Atb)

De Arbeidstijdenwet (Atw) is van toepassing op alle personen die onder het gezag van de werkgever arbeid verrichten (werknemer, leerlingen, stagiaires).

De Atw en het Arbeidstijdenbesluit (Atb) zijn deels niet van toepassing op de werknemer die meer dan drie maal het minimumloon verdient, tenzij hij arbeid in nachtdienst verricht of arbeid waaraan ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden, in welk geval de Atw onverkort van toepassing is. Daarnaast is ook de medisch specialist deels uitgezonderd. Voor beide voornoemde uitzonderingen zijn de artikelen 4:2 en 4:3 (de mededeling en registratie), hoofdstuk 5 (arbeids- en rusttijden) en hoofdstuk 6 (medezeggenschapsaspecten) van de Atw niet van toepassing.

Tijdens de zwangerschap en na de bevalling gelden striktere normen (artikelen 4:5 t/m 4:9 Atw).

In dit schema zijn alleen de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder opgenomen. Voor werknemers jonger dan 18 jaar gelden striktere regels.

Zondagsarbeid			
Normen werknemers > 18 jaar	Normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij		
1e uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit		
2e uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt		
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken		Collectieve regeling H6, artikel 6.9

Minimumrusttijden			
Normen werknemers > 18 jaar	Normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur 1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur *)	(c) (a) bovendien 1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 10 uur	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per periode van 7 x 24 uur, of 72 uur per periode van 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur		

*) Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengen.

Maximumarbeidsdagen			
Normen werknemers > 18 jaar	Normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Arbeidstijd per dienst	12 uur		Collectieve regeling H6, artikel 6.10 lid 1: - 10 uur; - inclusief overwerk 12 uur
Arbeidstijd per week	60 uur		Collectieve regeling H6, artikel 6.10 lid 3: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week		Collectieve regeling H6, artikel 6.10 lid 5: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week		Collectieve regeling H6, artikel 6.10 lid 5: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken

Aanvullende regels bij nachtdiensten			
Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur			
Normen werknemers > 18 jaar	Normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1 x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur *)		Collectieve regeling H6, art 6.10 lid 4
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur		
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	10 uur(maximaal 5 x per 14 x 24 uur en 22 x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)		Collectieve regeling H6, art 6.10 lid 2 en 4: - 9 uur, - inclusief overwerk 10 uur - de verlenging tot 12 uur is niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per week	60 uur		Collectieve regeling H6, artikel 6.10 lid 3: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week		Collectieve regeling H6, artikel 6.10 lid 5: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Maximumarbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode		Collectieve regeling H6, artikel 6.10 lid 6: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer, met uitzondering van de arts, worden afgeweken; - voor artsen geldt: per 13 weken gemiddeld 48 uur per week.
Maximumaantal nachtdiensten	Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken tot maximaal 140 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur per 52 weken of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken		Collectieve regeling H6, artikel 6.11: - maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten of - maximaal 7 indien niet meer dan 43 per 16 weken - van deze normen kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks waarin ook een of meer nachtdiensten	7		

*) Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengen.

Pauze			
Normen werknemers > 18 jaar	Normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur) (c) Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur	(c) als geen pauze mogelijk: - dan maximaal gemiddeld 44 uur arbeid per 16 weken; (c) geconsigneerde pauze is pauze als aard van de arbeid dat noodzakelijk maakt	zie ook H6, artikel 6.8
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur) (c) Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur		

Consignatie			
Normen werknemers > 18 jaar	Normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Periode zonder consignatie	Per 28 x 24 uur 14 perioden van minimaal 24 uur, en tweemaal 48 uur geen arbeid	(c) aantal bereikbaarheidsdiensten: - per 7 x 24 uur maximaal (a) 3 en (b) 5 - per 16 weken maximaal (a) 32 en (b) 32	
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeids tijd per 24 uur	13 uur	13 uur	
Maximumarbeids tijd per week	60 uur	60 uur	
Maximumarbeids tijd per referentieperiode (geen consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	
Maximumarbeids tijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	
	Als in 16 weken sprake is van 16 of meer keer consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur: (lid 5) maximaal gemiddeld 40 uur per week, of (lid 6) maximaal gemiddeld 45 uur per week en na de laatste oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur 8 uur rust dan wel in de 18 uur na 06:00 uur 8 uur rust	Idem Uitgezonderd: (c) (b) Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	Zie ook H11, artikel 11.2 lid 5
Minimumarbeids tijd bij oproep in consignatie	half uur		

		(c) Aanwezigheidsdienst* (maximaal 24 uur)	
Normen werknemers > 18 jaar	Normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Maximum aantal aanwezigheidsdiensten		52 per 26 weken	
Minimum rust voor en na een aanwezigheidsdienst		11 uur	
Minimum rust per periode van 7 x 24 uur		90 uur (verdeeld over 1 x 24 uur onafgebroken en 6 x 11 uur onafgebroken; de onafgebroken perioden mogen aaneengesloten zijn) (c)(de minimum rust van 11 uur voor en na een aanwezigheidsdienst resp. de minimum rust van 11 uur in de periode van 7 x 24 uur 1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 10 uur en 1 x tot 8 uur, onder gelijke verlenging van de volgende rustperiode **)	
Maximum arbeidstijd per 26 weken		gemiddeld 48 uur per week (1248 uur)	Collectieve afspraak H11, artikel 11.2 lid 2: - Er wordt geen gebruik gemaakt van van artikel 4.8:2 lid 2 Atb (maatwerkregeling/opt-out)
Maximum arbeidstijd per 26 weken voor aios		gemiddeld 56 uur per week (1456 uur) tot 1-8-2009	

*) Indien de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de arbeid regelmatig of voor een aanzienlijk deel in een aanwezigheidsdienst wordt verricht en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen.

**) Toepassing van deze inkorting is alleen in uitzonderlijke gevallen toegestaan, namelijk uitsluitend als de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dat objectief rechtvaardigen.

		Cumulatie bijzondere diensten	
Normen werknemers > 18 jaar	Normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Consignatie + aanwezigheids- + bereikbaarheids diensten		aantal bijzondere diensten - per 7 x 24 uur maximaal (a) 3 en (b) 5 - per 16 weken maximaal (a) 32 en (b) 32	

Bijlage D Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg

1. Algemeen

Artikel 1.1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

FWG®: het computerondersteunde functiewaarderingssysteem als bedoeld in artikel 7.1.3 van de cao. De laatst vastgestelde versie is FWG 3.0®

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

LCFH: de Landelijke Commissie FWG® Herindeling.

Artikel 1.2 Uitgangspunten FWG®

1. Basis voor de (her)indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een functiebeschrijving die voldoet aan de door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen.
2. (Her)indeling van de functie op basis van FWG® vindt plaats op basis van de vastgestelde functiebeschrijving.
3. Bij het vaststellen van de functiebeschrijving geldt de procedure omschreven in artikel 2.4. Bij het vaststellen van de waardering en de indeling van de functie geldt de procedure omschreven in artikel 2.5. De procedures zijn schematisch weergegeven in schema 4.4.
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 (indelaars). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG®-systeemdeskundigen en indelaars.

Artikel 1.3 Functiebeschrijving en kwaliteitseisen

1. De inhoud van de functiebeschrijving en de kwaliteitseisen waaraan de functiebeschrijving dient te voldoen en welke door cao-partijen zijn vastgesteld, zijn opgenomen in Bijlage E van de Cao Ziekenhuizen 1999-2001.
2. Binnen deze kwaliteitseisen is de werkgever vrij zelf een vorm van functiebeschrijvingen te kiezen, die aansluit bij de instellingsvoorkeuren en -wensen.

Artikel 1.4 Invoering FWG 3.0®-systematiek

1. Instellingen die op 1 januari 2003 niet gereed zijn met de invoering van de FWG 3.0®-systematiek, zijn vanaf die datum een toeslag verschuldigd aan de werknemer van wie de functie nog niet definitief is ingedeeld. De toeslag wordt gegeven voor elke maand waarin de functie van de werknemer nog niet definitief is ingedeeld.
2. Deze toeslag bedraagt 5% van het bruto maandsalaris en wordt samen met het salaris uitgekeerd in de maand volgend op de maand waarin de aanspraak is ontstaan.
3. De toeslag wordt niet verstrekt aan de werknemer die recht heeft op een nabetaling als bedoeld in artikel 1.5 en aan de werknemer die na 1 januari 2000 in dienst is getreden, of voor de nieuwe functie voor zover de werknemer na 1 januari 2000 vrijwillig een andere functie is gaan bekleden.

Artikel 1.5 Nabetaling

1. De werknemer, van wie de functiebeschrijving is vastgesteld, die de instelling heeft verlaten voordat de FWG 3.0®-systematiek is ingevoerd, heeft recht op een nabetaling over de periode 1 januari 2000 tot einde dienstverband indien blijkt dat de door hem uitgeoefende functie door toepassing van FWG 3.0® hoger wordt ingedeeld.
2. De nabetaling bestaat uit het verschil tussen zijn oorspronkelijke salaris en het salaris dat hij zou hebben ontvangen na toepassing van FWG 3.0®. 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 of een acte van dading overeenkomen dat er sprake is van "finale kwijting" moet beide partijen duidelijk zijn of hierbij afstand wordt gedaan van nabetalingsrechten.

2. Indeling en herbeschrijving van een functie

Artikel 2.1 Eerste indeling van een nieuwe functie

1. Een nieuwe functie wordt door de werkgever voorlopig ingedeeld.
2. De werknemer kan zes maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen.
3. De werkgever start binnen drie maanden na het in lid 2 bedoelde verzoek de herindelingsprocedure.

Artikel 2.2 Herindeling van reeds ingedeelde functies

1. Een herindeling van de functie vindt plaats in de volgende situaties:
 - a. Wijzigingen van en aanvullingen op FWG 3.0®.
Komen cao-partijen overeen om het systeem of de systeeminhoud van FWG 3.0® aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voor zover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
 - b. Wezenlijke verandering van de functie-inhoud.
De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Daarvan is sprake wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat 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.
2. De herindelingsprocedure op basis van lid 1 sub b kan niet eerder worden aangevangen dan één jaar na de datum van het laatste (her)indelingsbesluit betreffende die functie.
3. De herindelingsprocedure bestaat uit drie fasen, te weten:
 - tart herindelingsprocedure (artikel 2.3);
 - vaststellen functiebeschrijving (artikel 2.4);
 - waardering en indeling van de functie (artikel 2.5).

Artikel 2.3 Start herindelingsprocedure

1. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herindelingsprocedure starten.
2. De werkgever onderzoekt daartoe:
 - of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het FWG®-systeem; dan wel
 - of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud;
3. De werkgever neemt op basis van dit onderzoek een voorlopig besluit terzake van het starten van een herindelingsprocedure en legt dit schriftelijk voor aan de werknemer die daarom heeft verzocht.
4. Tegen de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling kan de werknemer bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het voorlopig besluit.
5. De werkgever dient binnen een termijn van veertien dagen een verzoek om advies in bij de IBC terzake van het in lid 4 bedoelde bezwaar van de werknemer.
6. De werkgever neemt een definitief besluit met betrekking tot van het starten van een herindelingsprocedure en informeert de werknemer schriftelijk hierover binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het advies van de IBC.

Artikel 2.4 Vaststellen functiebeschrijving bij herindeling

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit schriftelijk aan de werknemer voor.
2. Tegen het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1 kan de werknemer bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het voorlopig besluit.
3. De werkgever dient binnen een termijn van veertien dagen een verzoek om advies in bij de IBC terzake van het in lid 2 bedoelde bezwaar van de werknemer.
4. De werkgever neemt een definitief besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving en informeert de werknemer schriftelijk hierover binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het advies van de IBC.

Artikel 2.5 Waardering en indeling van de functie bij herindeling

1. Met behulp van het FWG®-systeem bepaalt de werkgever de waardering en indeling van de functie en stelt een voorlopig herindelingsbesluit vast.
2. De werkgever bespreekt dit voorlopig herindelingsbesluit met de werknemer. De werknemer kan zich bij het gesprek door een derde laten bijstaan. Het voorlopig herindelingsbesluit wordt schriftelijk aan de werknemer voorgelegd.

3. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopig herindelingsbesluit, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het voorlopig herindelingsbesluit.
4. De werkgever dient binnen een termijn van veertien dagen een verzoek om advies in bij de IBC terzake van het in lid 3 bedoelde bezwaar.
5. De werkgever neemt een definitief herindelingsbesluit ter zake van de waardering en indeling van de functie en informeert de werknemer schriftelijk hierover binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het advies van de IBC.
6. Indien de werknemer niet instemt met het definitieve herindelingsbesluit van de werkgever kan hij binnen een termijn van zestig 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.
7. De uitkomst van de herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop in de herindelingsprocedure tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functiebeschrijving.

Artikel 2.6 Herbeschrijving van reeds beschreven en ingedeelde functies

1. Een herbeschrijving van de functie vindt plaats in de volgende situaties:
 - Indien de werkgever, na advies van de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van de organisatiestructuur en deze wijziging rechtstreeks betrekking heeft op de inhoud van reeds beschreven en ingedeelde functies;
 - indien de actuele functie-inhoud (de daadwerkelijk uitgeoefende functie) niet meer aansluit bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving;
 - indien de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van het format van de bestaande functiebeschrijving(en).
2. Bij het toepassen van de herbeschrijvingsprocedure is geen sprake van een indeling in een andere functiegroep. Wel kan sprake zijn van bijstellingen in (sub)scores op gezichtspunten voor zover de functiegroepindeling ongewijzigd blijft.
3. In het geval werkgever of 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, treedt automatisch de herindelingsprocedure (artikel 2.2) in werking.
4. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herbeschrijvingsprocedure starten, echter niet eerder dan een jaar na de datum van het laatste besluit betreffende de vaststelling van de functiebeschrijving voor de betreffende functie.
5. Na advies van de ondernemingsraad kan worden besloten de reikwijdte van het herbeschrijvingsproces uit te breiden tot functies die in een duidelijke relatie staan tot de functie(s) die opnieuw worden beschreven. Dit laatste teneinde de beoogde samenhang in de beschrijving van met elkaar samenhangende functies te (kunnen blijven) waarborgen.
6. De procedure afspraken zoals verwoord in artikel 2.4 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.7 Voorlopige herbeschrijving

1. De herbeschrijvingsprocedure kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor nader te benoemen functies ook leiden tot een voorlopige herbeschrijving van een bestaande functie.
2. Een bestaande functie wordt door de werkgever voorlopig herbeschreven.
3. De werknemer kan zes maanden na deze voorlopige herbeschrijving een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot bijstelling van de voorlopig herbeschreven functie dan wel tot de start van een herindelingsprocedure indienen.
4. De werkgever start binnen drie maanden na het in lid 3 bedoelde verzoek de herbeschrijvings- dan wel herindelingsprocedure.

Artikel 2.8 Afwijkende termijnen

In overleg met de ondernemingsraad kan worden afgeweken van de termijnen genoemd in de artikelen 2.3, 2.4 en 2.5, met uitzondering van de termijn genoemd in artikel 2.5 lid 6.

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 van advies te dienen, indien een werknemer schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever bezwaar heeft aangetekend tegen:
 - de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling (artikel 2.3);
 - een voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving van de werknemer (artikel 2.4);
 - een voorlopig herindelingsbesluit (artikel 2.5).

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 kan worden besloten niet-medewerkers op te nemen.
2. De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad nader invulling geven aan de IBC.

Artikel 3.3 Werkwijze

1. De IBC bevestigt terstond jegens de werkgever de ontvangst van de adviesaanvraag van de werkgever, het bezwaarschrift van de werknemer en het verslag c.q. de bescheiden betrekking hebbende op de afwijzing van het herindelingsverzoek c.q. het herindelingsvoorstel. Een afschrift van deze bevestiging gaat naar de werknemer.
2. De werkgever, respectievelijk de werknemer overlegt op verzoek van de IBC de relevant geachte bescheiden. Deze bescheiden worden tevens aan de wederpartij gezonden.
3. De IBC hoort de werknemer en de werkgever(svertegenwoordiger). De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde. Dit gesprek vindt bij voorkeur plaats in elkaars aanwezigheid.

Artikel 3.4 Advies

1. De IBC is bevoegd de werkgever te adviseren, in geval van afwijzing door de werkgever van een herindelingsverzoek, de herindelingsprocedure te doen laten aanvangen, indien de werknemer in het bezwaarschrift daartoe heeft verzocht. Indien de IBC de werkgever adviseert de procedure te doen laten aanvangen, is de werkgever daartoe gehouden.
2. De IBC adviseert de werkgever, indien door de werknemer een bezwaarschrift is ingediend tegen het voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving of tegen het voorlopig herindelingsbesluit.
3. Binnen dertig dagen na ontvangst van de adviesaanvraag brengt de IBC schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan de werkgever en zendt een afschrift 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 2.5 lid 6, een oordeel te geven over de indeling van de functie voor zover er een geschil bestaat ten aanzien van de vraag of het FWG®-systeem, waaronder begrepen de kwaliteitseisen te stellen aan een functiebeschrijving, goed is toegepast. De functiebeschrijving wordt door de LCFH als vastgesteld beschouwd en wordt als zodanig niet getoetst.
2. De LCFH kan de klacht alleen ontvankelijk verklaren indien de indelings- en bezwaarprocedure binnen de instelling volledig is doorlopen en afgerond en indien het bezwaar binnen de termijn als genoemd in artikel 2.5 lid 6 is ingediend.
3. De LCFH geeft, zo mogelijk binnen zestig 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 geschilpartijen toegezonden.

Artikel 4.2 Formele voorwaarden voor behandeling van het bezwaarschrift

1. De LCFH neemt een bezwaarschrift alleen in behandeling indien dat voorzien is van de handtekening, de naam en het adres van de indiener en pas 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. Indien de benodigde documenten niet of niet volledig aanwezig zijn, wordt de indiener in de gelegenheid gesteld om dit verzuim, binnen dertig dagen nadat daarom door de LCFH is gevraagd, te herstellen.

4. Voor zover de indiener niet over de documenten beschikt, worden deze bij de werkgever opgevraagd. Indien de werkgever weigert de benodigde documenten te verstrekken of anderszins in gebreke blijft, neemt de LCFH op basis van een advies van de voorzitter een besluit over de verdere behandeling van het bezwaarschrift.
5. Voorts wordt het bezwaarschrift niet in behandeling genomen indien:
 - 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 indiener dient met het indienen van het bezwaarschrift een administratieve bijdrage van € 150 te voldoen.
2. De kosten van de behandeling van het bezwaarschrift worden door cao-partijen nader vastgesteld.
3. In het geval de voorzitter, dan wel de LCFH besluit geschilpartijen te horen, of advies van derden (getuigen, deskundigen, raadman enz.) in te winnen kan een extra bedrag in rekening worden gebracht. Hierover wordt vooraf met geschilpartijen contact opgenomen.
4. De kosten worden na afloop van de behandeling van het bezwaarschrift in rekening gebracht bij de in de ongelijk gestelde partij. Indien de werknemer in het ongelijk wordt gesteld bedragen de kosten eenderde deel van de totale behandelkosten. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt de administratieve bijdrage aan de indiener geretourneerd en wordt deze bij de werkgever in rekening gebracht.
5. Indien het bezwaarschrift niet in behandeling wordt genomen, dan wel de gevraagde documenten of informatie niet binnen de genoemde termijn ter beschikking komt, wordt de administratieve bijdrage niet aan de indiener gerestitueerd.
6. Indien 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 indiener plaats.

Schema 4.4

Procedure herindeling FWG®

Actie	Door	Termijn	Gericht aan
1e fase			
Verzoek tot herindeling	Werknemer		Werkgever
Toetsing verzoek tot herindeling	Werkgever		
Afwijzing verzoek herindeling	Werkgever		Werknemer
Bezwaar tegen afwijzing	Werknemer	30 dagen	Werkgever
Advies vragen aan IBC	Werkgever	14 dagen	IBC
(bindend) Advies IBC	IBC	30 dagen	Werkgever
Beslissing tot start herindelingsprocedure	Werkgever		
2e fase			
Voorlopig besluit vaststelling/ wijziging functiebeschrijving	Werkgever		Werknemer
Bezwaar tegen (gewijzigde) functiebeschrijving	Werknemer	30 dagen	Werkgever
Advies vragen aan IBC	Werkgever	14 dagen	IBC
Advies IBC	IBC	30 dagen	Werkgever
Definitief besluit vaststelling functiebeschrijving	Werkgever	30 dagen	Werknemer
Bezwaar tegen definitieve functiebeschrijving	Werknemer	-----	Kantonrechter
3e fase			
Voorlopig (her) indelingsbesluit	Werkgever		Werknemer
Bezwaar tegen Voorlopig (her)indelingsbesluit	Werknemer	30 dagen	Werkgever
Advies vragen bij IBC	Werkgever	14 dagen	IBC
Advies IBC	IBC	30 dagen	Werkgever
Definitief (her)indelingsbesluit	Werkgever	30 dagen	Werknemer
Bezwaar tegen definitief (her) indelingsbesluit	Werknemer	60 dagen	LCFH

Bijlage E Reglement Interpretatiecommissie

Artikel 1 Taak

De Interpretatiecommissie heeft tot taak het uitleggen van artikelen van de cao tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoeling van partijen.

Artikel 2 Samenstelling

1. De Interpretatiecommissie bestaat uit acht leden en een gelijk aantal plaatsvervangende leden.
2. De ene helft van de leden en de plaatsvervangende leden van de Interpretatiecommissie worden benoemd door partij ter ene zijde en de andere helft door partij ter andere zijde.

Artikel 3 Bevoegdheid

1. De Interpretatiecommissie neemt kennis van alle zaken die haar terzake van nadere uitleg van de cao door één van de partijen schriftelijk worden voorgelegd en doet hierover uitspraak.
2. De vergadering is gerechtigd tot het vaststellen van uitspraken, mits de gewone meerderheid van de leden aanwezig is.
3. Indien blijkt dat de Interpretatiecommissie niet tot een uitspraak kan komen, verwijst zij de zaak naar partijen bij deze cao teneinde aldaar een voorziening te vragen.

Artikel 4 Werkwijze

1. De in artikel 2 van dit reglement genoemde partijen wijzen beiden uit hun midden een voorzitter aan. De vergadering wordt geleid door de voorzitter van de andere partij dan de partij die de vraag heeft voorgelegd.
2. Bij ontstentenis van de voorzitter aangewezen door de ene partij treedt de voorzitter aangewezen door de andere partij als zijn plaatsvervanger op.
3. De voorzitter wordt voor de duur van de cao benoemd.
4. Het secretariaat van de commissie wordt vervuld door één persoon, aangewezen door de NVZ vereniging van ziekenhuizen.

Artikel 5 Vergaderfrequentie

De Interpretatiecommissie vergadert zo dikwijls als beide voorzitters of vier leden dit vorderen en dient binnen veertien dagen daarna te worden gehouden.

Artikel 6 Termijnen

1. De oproepingen voor de vergaderingen worden met de agenda ten minste zeven dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, tevoren aan de leden verzonden.
2. In spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de beide voorzitters, kan de in lid 1 genoemde termijn worden bekort.

Artikel 7 Uitspraak interpretatiecommissie

1. De Interpretatiecommissie doet uitspraak zo spoedig mogelijk na kennisneming van de aan haar voorgelegde zaak, doch uiterlijk binnen drie maanden, tenzij artikel 7 lid 2 van toepassing is.
2. De Interpretatiecommissie is bevoegd deskundigen op te roepen of te horen.
3. De uitspraken van de Interpretatiecommissie kunnen, met inachtneming van de vertrouwelijkheid ten aanzien van persoon en instellingen, worden gepubliceerd.
4. Uitspraken van de interpretatiecommissie worden betrokken bij de vaststelling van de eerstvolgende cao.

Toelichting

Met betrekking tot de rechtskracht van de uitspraken van de Interpretatiecommissie zijn cao-partijen van oordeel dat, zoals een lid van een van die partijen gehouden is de cao na te komen, op gelijke wijze de verplichting bestaat de uitspraken van deze door diezelfde partijen ingestelde commissie na te komen. Het gaat immers om de uitleg die partijen aan bepalingen van de cao geven.

Bijlage F Modelovereenkomsten

Model individuele arbeidsovereenkomst, behorende bij de Cao Ziekenhuizen

Ondergetekenden,

De Stichting/Vereniging _____ (1)
gevestigd te _____
(adres) _____
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 (4) voor bepaalde tijd tot _____ (of op grond van _____).

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 jeugd-/aanloop-/ functionele* salarisschaal, behorende bij FWG-functiegroep _____. Dit salaris zal overeenkomstig artikel 7.1.9 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, voorzover op hem van toepassing, zoals zij luiden of zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

Artikel 15

Arbidsvoorwaarden 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.
- (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 12.4.2.

(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 3.2.10 lid 1 te worden gevolgd. Zolang de bekrachtiging als daar bedoeld nog niet heeft plaatsgevonden, kunnen bestaande regelingen terzake 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 € _____ zakgeld per maand. De aan het opleidingsinstituut te betalen lesgeelden 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 terzake 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 voorzover de terzake 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 terzake 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/opleidingsovereenkomst (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, schriftmateriaal 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 terzake 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 bijlage 1/2 van het hoofdstuk 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 voorzover de terzake 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 terzake 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, voorzover 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 terzake 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 12.4.2.
- (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. voorzover 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.

Bijlage G Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk

Cao-partijen stellen vast dat:

- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
- de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- de werknemer een eigen verantwoordelijkheid draagt terzake de eigen gezondheid;
- op grond van de arbeidsomstandighedenwet verplichtingen zijn neergelegd bij zowel de werkgever, de werknemer als bij de deskundige diensten;
- in de branche ziekenhuizen de aandacht voor arbeidsomstandigheden in zijn algemeenheid verdere versterking behoeft;
- het ziekteverzuim en de uitstroom naar de WIA in de branche ziekenhuizen verminderd kan worden;
- reductie van beheersbaar ziekteverzuim de continuïteit van de zorgverlening versterkt en kan bijdragen aan een verbetering van het imago voor de branche ziekenhuizen;
- dat aan het systematisch verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de branche ziekenhuizen blijvend en consequent gewerkt dient te worden;
- goede samenwerking en structureel overleg tussen werkgever en ondernemingsraad van belang is voor het terugdringen van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk;
- het beleid gericht op ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk raakt aan het totale ondernemingsbeleid.

Algemeen

De Arbowet legt verplichtingen op aan werkgevers en aan werknemers. Voorts zijn er voorschriften voor samenwerking en overleg tussen werkgevers en werknemers en deskundige diensten. Cao-partijen formuleren in deze bijlage uitgangspunten en doen aanbevelingen om de samenwerking tussen werkgever, ondernemingsraad en deskundigen te bevorderen.

Uitgangspunten en aanbevelingen

1. De instellingen passen de richtlijnen van de arbocatalogus toe. Voor de onderwerpen die niet gemeld staan in de arbocatalogus geldt de Arbowet.
2. De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) is een belangrijk aspect van het arbobeleid. Een systematisch uitgevoerde RIE is noodzakelijk evenals een daarbij behorend plan van aanpak.
3. Bijzondere aandacht in de RIE krijgt de aanpak van werkdruk, agressie, fysieke belasting en geweld.
4. Belangrijk is dat een instelling eerst zijn eigen arbobeleid vaststelt en op basis daarvan doelstellingen formuleert. Tevens zal binnen de instelling, in lijn van de gewijzigde Arbowet, een preventiemedewerker worden aangewezen. Vervolgens kan worden gezien welke deskundigheid – intern en extern – daarbij wordt ingeschakeld. Dit geeft mogelijkheden om het arbobeleid beter te laten aansluiten op het instellingsbeleid.
5. In het kader van het arbobeleid is het wenselijk te kunnen beschikken over:
 - een instrument voor verzuimmonitoring;
 - een arbeidsgezondheidskundig spreekuur;
 - periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
 - werkplekonderzoek;
 - instrumenten voor werkdrukmeting;
 - methoden voor werklustbeheersing;
 - ziek- en herstelmeldingsprocedure;
 - een re-integratiebeleid;
 - een arbojaarplan;
 - een arbocoördinator;
 - instrumenten ter bevordering van mentale en fysieke weerbaarheid.
6. Onderdeel van het verzuimbeleid is de kwantitatieve vaststelling van de omvang van het verzuim op de diverse niveaus van de onderneming. Overschrijding van deze normen moet in de visie van partijen tot extra beleid leiden.
7. Werkgever en ondernemingsraad komen overeen welke maatregelen worden genomen indien de kwantitatieve omvang van het verzuim hoger ligt dan de in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad gestelde doelen.

arbocatalogus

8. De werkgever draagt zorg voor een adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad, die verband houdt met de uitoefening van de functie. De werkgever ontwerpt daartoe een regeling in overleg met de ondernemingsraad.

Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen

Cao-partijen zullen activiteiten ontwikkelen ter bevordering van de invoering en uitvoering van de hiervoor genoemde aanbevelingen.

Cao-partijen spreken af met betrekking tot arbeidsmarktbeleid maximaal 0,03% van de bruto loonsom te reserveren. Premievaststelling vindt jaarlijks voor 1 maart plaats door het StAZ-bestuur op basis van jaarplan, begroting en kaspositie. Heffing vindt plaats door het CAOP. Bij een kassaldo van 3 mln euro of meer vindt geen heffing plaats.

Bijlage H Adressen van de partijen bij het Cao-overleg

Adressen van de partijen bij het Cao-overleg

ABVAKABO FNV

Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer
Tel. 079-353 61 61
Fax 079-352 12 26
Website www.abvakabo.nl/ziekenhuizen



CNV Publieke Zaak

CNV-bond voor Overheid, Zorgsector
en Verzelfstandigde Overheidsinstellingen
Postbus 84500, 2508 AM Den Haag
Tel. 070-416 06 00
Fax 070-416 06 90
Website www.mijnvakbond.nl



FBZ

Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg
en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht
Tel. 030-670 27 08
Fax 030-670 27 00
Website www.fbz.nu



NU'91

Beroepsorganisatie van de verpleging en verzorging
Postbus 6001, 3503 PA Utrecht
Tel. 030-296 41 44
Fax 030-296 39 04
Website www.nu91.nl



De Unie Zorg en Welzijn,

vanaf 1 juli 2009: **Samenwerkende
Beroepsverenigingen in de Zorg (SBZorg)**
Postbus 9626
3506 GP Utrecht
Tel. 06-21800225
Website www.sbzorg.nl



NVZ vereniging van Ziekenhuizen

Postbus 9696
3506 GR Utrecht
Tel. 030-273 98 83
Fax 030-273 97 80
Website www.nvz-ziekenhuizen.nl



Bijlage I Gebruikte afkortingen en gebruikte begrippen

1. Gebruikte afkortingen

ABP	=	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
Aios	=	Arts in opleiding tot specialist
AMS	=	Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten
Anios	=	Arts niet in opleiding tot specialist
Arbowet	=	Arbidsomstandighedenwet
Atb	=	Arbeidstijdenbesluit
Atw	=	Arbeidstijdenwet
BBL	=	Beroepsbegeleidende leerweg in het middelbaar beroepsonderwijs
BIG	=	Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg
BOPZ	=	Wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen
Bvp	=	Beroepsvoorbereidende periode
BW	=	Burgerlijk Wetboek
CCMS	=	Centraal College Medisch Specialisten
CWI	=	Centrum voor Werk en Inkomen
DMS	=	Document Medische Staf
EVC	=	Erkenning van Verworven Competenties
FONA/MIP	=	Faults Or Near Accidents, Melding Incidenten Patiëntenzorg
FWG	=	FunctieWaardering Gezondheidszorg
IBC	=	Interne Bezwaren Commissie FWG
Ip-nr	=	Inpassingstabelnummer
IVA	=	Inkomensverzekering voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten
IZZ	=	Collectieve Ziektekostenregeling IZZ
LCFH	=	Landelijke Commissie FWG Herindeling
Mksa	=	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden
MSRC	=	Medisch Specialisten Registratie Commissie
OBU	=	Overbruggingsuitkering PGGM
PfZW	=	Pensioenfonds Zorg en Welzijn
PLB	=	Persoonlijk levensfasebudget
REA	=	Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten
ROZ	=	Regulier Overleg Ziekenhuizen
StAZ	=	Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen
UWV	=	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAO	=	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	=	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WGBL	=	Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid
WGBO	=	Wet inzake de Geneeskundige Behandelingsovereenkomst
WHAW	=	Werktijd en Herstel bij Afwijkende Werktijden
WIA	=	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WMO	=	Wet Medisch-wetenschappelijk Onderzoek met mensen
WOR	=	Wet op de Ondernemingsraden
WW	=	Werkloosheidswet
Zvw	=	Zorgverzekeringswet
ZW	=	Ziektewet

2. Gebruikte begrippen

In overleg	=	Instemming (van de ondernemingsraad, van de werknemer) vereist
Na overleg	=	Moet worden besproken met (de ondernemingsraad, de werknemer)

Bijlage J Trefwoordenregister

55+ (regeling) _____ 35; 36; 38; 50; 60
65-jarigen _____ 13

A

Aanloopschaal _____ 37
Aansprakelijkheid voor schade _____ 24
Aanvullende regels bij nachtdiensten _____ 83
Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid _____ 29
Aanwezigheidsdienst _____ 52; 53; 54; 85
Aanwijzen vakantiedagen _____ 58
Aanwijzen woongebied _____ 26
Adressen van partijen bij het cao-overleg _____ 102
Adviescommissie sociale begeleiding _____ 67
Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage _____ 50
Afkortingen _____ 103
Afronden overwerk _____ 47
Afwijzing verlof _____ 62
Aios _____ 36; 41; 48; 52; 53
AMS _____ 19; 69
Arbeid en zorg _____ 62
Arbeids- en rusttijden _____ 34
Arbeids- en rusttijdenpatroon _____ 17
Arbeidsduur _____ 14; 33
Arbeidsduur aios _____ 35
Arbeidsduur leerlingen _____ 33
Arbeidsmarkt _____ 15
Arbeidsmarkttoelage _____ 38
Arbeidsomstandigheden _____ 100
Arbeidsongeschiktheid _____ 29; 34; 58; 100
Arbeidsongeschiktheid door derden _____ 29
Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie _____ 59
Arbeidsovereenkomst _____ 21; 93
Arbeidstherapeutisch werken _____ 29
Arbeidstijd _____ 34
Arbeidstijden _____ 34; 82
Arbeidstijdenbesluit _____ 34; 81
Arbeidstijdenpatroon _____ 17
Arbeidstijdenwet _____ 34; 81
Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst _____ 52
Arbeidsvoorwaarden medisch specialisten _____ 19
Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten _____ 69
Arbocatalogus _____ 100
Artikel 4:5 Atw _____ 52
Artikelen burgerlijk wetboek _____ 74
Arts in opleiding tot specialist (aios) _____ 36; 41; 48; 52; 53
Artsen in opleiding _____ 14
Aspirant leerling _____ 40
Assistentieverlening _____ 47; 52

B

Basis aantal vakantie-uren _____ 58
Basisregeling PLB _____ 59
BBL _____ 17
BBL-opleiding _____ 39
Beëindiging (van de arbeidsovereenkomst) na bevalling _____ 23
Begrippen _____ 103
Begripsbepalingen _____ 16
Belangenbehartiging van werknemer _____ 27
Beloningen _____ 26
Beloningsbeleid _____ 15
Beoordelingssysteem _____ 38
Bepaalde tijd _____ 21
Bereikbaarheidsdienst _____ 15; 52; 53; 54; 84
Berekening vergoeding onregelmatige dienst _____ 50
Beroepsbegeleidende leerweg (bbl) _____ 17; 39

Beroepsopleiding _____ 72
Beroepsvereniging _____ 31
Beroepsverenigingen _____ 13
Beroepsvoorbereidende periode (bvp) _____ 16; 40; 95
Bescheiden _____ 55; 56
Betaald verlof _____ 31; 61; 62
Bevallingsverlof _____ 62
Bevordering _____ 38; 50
Big-(her)registratie _____ 25
Bijlage A _____ 71
Bijlage B _____ 74
Bijlage C _____ 34; 48; 52; 81
Bijlage D _____ 86
Bijlage E _____ 92
Bijlage F _____ 93
Bijlage G _____ 100
Bijlage H _____ 102
Bijlage I _____ 103
Bijzondere gebeurtenissen _____ 61
Brochure modelregelingen _____ 24; 27
Bruto bedragen _____ 16
Burgerlijk wetboek _____ 74
Bvp _____ 16; 40

C

Calamiteitenverlof _____ 63
Cao-bedragen _____ 16
Collectieve arbeidsovereenkomst _____ 9
Communicatie _____ 73
Consignatie _____ 84
Consignatiedienst _____ 52; 53; 54
Crisisdienst _____ 54
Cumulatie bijzondere diensten _____ 85

D

Detacheringsbureaus _____ 15
Dienstjaren gratificatie _____ 39
Dienstjubilea _____ 39
Dienstreizen _____ 55; 56
Dienstwoning _____ 56
Diplomerings _____ 38
Document medische staf _____ 21
Doelen Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden _____ 45
Doelstellingen sociaal beleid _____ 71
Doorbetaalde lestijd _____ 33
Duur van de arbeidsovereenkomst _____ 21
Duur van het wachtgeld _____ 64

E

Eerste indeling _____ 87
Einde arbeidsovereenkomst _____ 22; 33
Einde dienstverband _____ 39
Eindejaarsuitkering _____ 9; 41
Employability _____ 27
Erfenissen _____ 26
Extra arbeidsplaatsen zorgsector _____ 37
Extra bevoegdheden ondernemingsraad _____ 32

F

Faciliteiten werknemersorganisaties _____ 31
Feestdag _____ 17; 33
Flex-pensioen _____ 39
Fouten _____ 26
Functiebeschrijving _____ 37; 86; 87
Functiewaardering _____ 37; 86
FunctieWaardering Gezondheidszorg® _____ 86

Functionele schaal	37
Functioneringsgratificatie	38
FWG Herbeschrijving	15
FWG®	37; 38; 86
FWG®-systeem	16; 37

G

Gebruikte afkortingen	103
Gedenkdag	17; 33
Geheimhoudingsplicht	26
Geldbronnen	45
Geschenken	26
Geschillen	21
Gezond roosteren	73
Gezondheid	73
Gezondheidszorgpsycholoog	41
Gratificatie	38; 39
Gratificatie einde dienstverband	39
Grens instellen ondernemingsraad	32

H

Halfjaarbasis	47
Hbo opleiding, duaal	17
Hbo-duale opleidingen	40
Hbo-V-duale opleiding	40
Her- en bijscholing	72
Herbeschrijving	88
Herbeschrijving functies	88
Herindeling	38; 87; 91
Herindelingsprocedure	87; 91
Herindelingsprocedure schema	91
Herintreding (na bevalling)	23
Herregistratie BIG	25
Hogere functiegroep	38
Hoogte van het wachtgeld	65
Huwelijk	61

I

IBC	88
In- en doorstroombanen	37
Incidenten	26
Indeling functie	87
Indeling in functionele schaal	37
Indeling nieuwe functie	87
Informatie	73
Inpassingstabel	Omslag
Inservice-opleiding	17; 39
Instellingsregeling	34; 55; 56
Interne Bezwaren Commissie	88
Interpretatiecommissie	20; 38; 92
Invoering FWG® 3.0	38; 86
Inzetbaarheid op feestdagen	34
IZZ	28

J

Jaargesprek	13; 24
Jaarurensystematiek	33
Jaarurensystematiek feest- en gedenkdagen	33
Jaarurensystematiek vakantie	33
Jaarurensystematiek ziekte/arbeidsongeschiktheid	34
Jaarverslag	25
Jeugdschaal	37
Jeugduren	58

K

Kaderopleidingen	72
Kantonrechter	21
Karakter cao	19
Karakter van het statuut sociaal beleid	71
Kinderopvang	15
Kleding	56
Klinisch chemicus	14; 33; 41
Klinisch fysicus	14; 33; 41
Klokkenluideregeling	14; 27
Koffie-/theepauze	34
Kort verzuimverlof	63
Kraamverlof	62
Kwaliteitseisen	86
Kwaliteitsregister	13; 25

L

Lagere functiegroep	38
Landelijke Commissie FWG® Herindeling	89
Langdurend zorgverlof	62
LCFH	89
Leeftijdgericht personeelsbeleid	36
Leer-arbeidsovereenkomst	12
Leerling	40
Leerlingen	33
Leerlingtabel	43
Leerovereenkomst	40
Leerovereenkomst	95
Lestijd	33
Levensfasebudget	9; 59
Levensloop	61
Lgpb bij 55 jaar en ouder	35
Lidmaatschap werknemersorganisaties	31
Loondoorbetaling (bij arbeidsongeschiktheid)	29
Loonsverhoging	9
Loopbaanadvies	27
Loopbaanontwikkeling	72
Looptijd	9
Looptijd cao	19

M

Maaltijdverstrekking	54
Managementopleidingen	72
Maximaal aantal nachtdiensten	35
Maximaal aantal uren overwerk	47
Maximale arbeidstijd	34
Maximumarbeidstijden	82
Medisch onderzoek	26
Medisch specialisten	19
Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	45
Minimum salaris 55-plusser	38
Minumumrusttijden	81
Model arbeidsovereenkomst	93
Model leer-/arbeidsovereenkomst	96
Model leerovereenkomst	95
Modelovereenkomsten	93

N

Nabetaling	86
Nachtdiensten	35; 83
Nevenfuncties	26
Nieuwe functie	87
Non-actief	22
Normen Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit	81

O	
Obu	39
Omslag	37
Onbepaalde tijd	21
Onbetaald verlof	60; 62
Ondernemingsraad	32; 73
Onkostenvergoedingen	55
Onregelmatige dienst	50
Onregelmatigheidstoelage	50
Ontheffing	18
Ontziebepalingen	11
Opbouw van vakantie-uren	58
Opdracht tot overwerk	47
Opleiding	17
Opleidingsovereenkomst	98
Opnemen van vakantie-uren	59
Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst	54
Opnemen vergoeding overwerk	48
Oproepmedewerkers	25
Opt-out	15
Opzegging	23
Opzegtermijnen	23
Opzegvergunning	23
Organisaties van werkgevers	9
Organisaties van werknemers	9
Organisatieveranderingen	67
Organisatieveranderingen, informatie en overleg	67
Ouderschapsverlof	14
Overdracht van dienst	34
Overgangsrecht PLB	10; 11
Overgangsregeling PLB	60
Overige opleidingen	41
Overleggen bescheiden	55; 56
Overlijden	23; 63; 66
Overwerk	47; 48
P	
Partijen	9
Passend werk	29
Pauze	34; 84
Pensioen	28; 65
Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid	30
Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PfZW)	14; 28
Pensioenpremie	9; 28
Periodiekdatum	38
Periodieke verhoging	29; 38
Personeelsbeoordelingssysteem	38
Personeelsplanning	71
Personeelsvoorziening	71
Persoonlijk levensfasebudget	59
Persoonlijk ontwikkelingsplan	24
PLB	59
Pop	24
Praktijkleerjaar	17; 40
Preambule	9; 50
Premies tijdens onbetaald verlof	61
Procedure herindeling schema	91
Professioneel statuut	25
Protocol FWG	86
R	
Rechtsbijstand	25
Registratiekosten BIG	25
Reglement IBC	88
Reglement Interpretatiecommissie	92
Reglement LCFH	89
Reglement ziekteverzuim	30
Re-integratie	29
Reis- en verblijf kosten dienstreizen	55
Reiskosten	55
Reiskosten woon-werkverkeer	55
Relatiepartner	16
Roostervrije weekeinden	34
Ruil-obu	39
Rusttijden	34; 81
S	
Salariëring	37
Salaris	16; 37
Salarisgarantie bij invoering FWG® 3.0	38
Salarisschalen	37
Salarisschalen artsen enz. In opleiding	43
Salarisschalen per functiegroep	
Omslag	
Schade	27
Scheidsgerecht gezondheidszorg	21
Scholing (arbeidsongeschikte werknemer)	29
Scholingsplan	27
Scholingsuren ondernemingsraad	34
Schorsing	22
Slotbepaling	70
Sociaal beleid	25
Sociaal beleid doelstellingen	71
Sociaal beleid uitgangspunten	71
Sociaal jaarverslag	25
Sociaal plan	13; 67
Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen	67
Sociale begeleiding, adviescommissie	67
Spaarverlof	45
Stage	12; 41
Stagevergoeding	12
Stagiair	17
Standaard karakter	19
Statuut sociaal beleid	71
Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ)	101
T	
Telefoonkostenvergoeding	54
Termijnen FWG	88
Terugbetaling verhuiskosten	57
Therapeutisch mee-eten	27
Tijdbronnen	45
Toelichting arbeidsduur aios	36
Toelichting hoofdstuk overwerk	48
Toepassing salarisschalen	37
Toeslagen	38
Toeslagpercentage onregelmatige dienst	50
Toeslagpercentage overwerk	47
Tweede opleiding in de zorg	40
U	
Uitbetaling salaris	37
Uitbetaling van het wachtgeld	66
Uitgangspunten FWG	86
Uitkering bij overlijden	23; 66
Uitruil van arbeidsvoorwaarden	45
Uitslaapuren	52
Uitspraak Interpretatiecommissie minimum salaris bij 55+	38
Uitvoeringsregelingen	19
Uitzendkrachten	20; 21
Uurloon	16

V		Wachtgeld vervallen _____ 66	
Vacaturestelling _____	47; 52	Wachtgeld waarborg financiering _____	66
Vakantie _____	33; 58; 59	Wachtgeld werkingsfeer _____	64
Vakantiebijslag _____	42	Wachtgeldgerechtigde _____	65
Vakantiedagen _____	58	Wederzijdse verplichtingen (werkgever en werknemer) _____	26
Vakantieperiode _____	59	Weekeinden _____	34
Vakantieregeling _____	59	Welzijn individuele werknemer _____	73
Vakantie-uren _____	58; 59	Werkdruk _____	100
Vakbondsconsulent _____	15; 31	Werkgever _____	16
VAR _____	72	Werkgeversbijdrage _____	31
Veranderingsprocessen _____	72	Werkgeversbijdrage IZZ _____	28
Verdeling pensioenpremie _____	28	Werkingsfeer _____	15; 18
Vergaderuren ondernemingsraad _____	34	Werklastbeheersing _____	72
Vergoeding materiele schade _____	27	Werknemer _____	16
Vergoeding verschoven dienst _____	35	Werknemers die een opleiding volgen _____	39
Vergoedingsregeling (arbeid tijdens) bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst _____	53	Werknemersklachtenregeling _____	24
Vergoedingsregeling dienstreizen _____	56	Werknemersorganisatie _____	31
Vergoedingsregeling onregelmatige dienst _____	50	Werkoverleg _____	72
Vergoedingsregeling overwerk deeltijder _____	48	Wia _____	30
Vergoedingsregeling overwerk voltijder _____	47	Wijziging vakantieperiode _____	59
Vergoedingsregeling reiskosten _____	55	Woongebied _____	26; 54
Vergoedingsregeling verhuiskosten _____	57	Woon-werkverkeer _____	55
Vergrijzingsuren _____	58		
Verhaalsrecht _____	29	Z	
Verhinderend (werkzaamheden te verrichten) _____	26	Zakgeld _____	40; 43; 44
Verhuiskosten _____	56	Zakgeldtabel _____	43; 44
Verhuiskostenvergoeding _____	56; 57	Ziekenhuisapotheker _____	14; 33; 41
Verhuizen _____	54	Ziekmelding _____	30
Verlagen van loondoorbetaling _____	29	Ziekte _____	29; 34
Verlof _____	60; 61; 62	Ziektekostenregeling IZZ _____	28
Verlof bestuurslid beroepsvereniging _____	31	Ziekteverzuim _____	100
Verlof leden werknemersorganisatie _____	31	Zondagsarbeid _____	81
Vermindering van het wachtgeld _____	66	Zorgverlof _____	62
Verpleeghuisarts _____	41	Zwangerschap _____	47; 50; 52; 58
Verpleegkundige adviesraad _____	72	Zwangerschapsverlof _____	62
Verplichtingen van de wachtgeldgerechtigde _____	65		
Verplichtingen werkgever _____	24		
Verplichtingen werknemer _____	25		
Verschoven diensten _____	35		
Vervallen van het wachtgeld _____	66		
Vervallen van loondoorbetaling _____	29		
Vervolgopleiding _____	17; 40		
Verwantschapsgraden _____	62		
Verzekeringsovereenkomst _____	24		
Verzilveren vakantie-uren _____	59		
Verzuimbeleid _____	30		
Vitaliteitsbeleid _____	14		
Voltijdnorm _____	33		
Voorgescreven kleding _____	56		
Voorkeursbehandeling _____	23		
Voorlopige herbeschrijving _____	88		
Voortschrijdend plan sociaal beleid _____	25		
Vorderingen op derden _____	29		
Vrij van dienst _____	17		
Vrijgestelde werknemers _____	47; 50; 52		
W			
Waarborg financiering wachtgeld _____	66		
Waardering functie _____	87		
Waarneming _____	39		
Wachtgeld _____	64		
Wachtgeld bijzondere regelingen _____	66		
Wachtgeld duur _____	64		
Wachtgeld hoogte _____	65		
Wachtgeld pensioen _____	65		
Wachtgeld uitbetaling _____	66		
Wachtgeld vermindering _____	66		

Inpassingstabel per 1 juli 2009 en per 1 juli 2010

salarisniveau	1 juli 2009	1 juli 2010	salarisniveau	1 juli 2009	1 juli 2010
1	1320	1333	51	4121	4162
2	1345	1358	52	4178	4220
3	1369	1383	53	4238	4280
4	1423	1437	54	4295	4338
5	1475	1490	55	4353	4396
6	1504	1519	56	4412	4456
7	1544	1559	57	4468	4513
8	1583	1599	58	4526	4572
9	1624	1640	59	4586	4632
10	1669	1686	60	4644	4690
11	1720	1737	61	4701	4748
12	1774	1791	62	4760	4808
13	1833	1852	63	4817	4866
14	1894	1913	64	4877	4926
15	1949	1969	65	4949	4998
16	2013	2033	66	5022	5072
17	2063	2084	67	5094	5145
18	2124	2145	68	5168	5219
19	2180	2202	69	5240	5293
20	2238	2261	70	5312	5366
21	2296	2319	71	5385	5439
22	2354	2377	72	5459	5514
23	2412	2436	73	5532	5587
24	2470	2495	74	5605	5661
25	2530	2556	75	5678	5734
26	2593	2619	76	5751	5809
27	2657	2684	77	5823	5881
28	2713	2741	78	5904	5963
29	2777	2805	79	5987	6047
30	2840	2868	80	6066	6127
31	2899	2928	81	6148	6210
32	2959	2988	82	6230	6292
33	3020	3051	83	6310	6373
34	3083	3114	84	6392	6456
35	3140	3172	85	6487	6552
36	3199	3231	86	6584	6650
37	3265	3298	87	6678	6745
38	3333	3367	88	6774	6842
39	3401	3435	89	6869	6937
40	3460	3495	90	6964	7033
41	3527	3562	91	7059	7129
42	3591	3627	92	7154	7226
43	3656	3693	93	7250	7322
44	3717	3754	94	7346	7420
45	3773	3810	95	7442	7516
46	3830	3868	96	7538	7614
47	3888	3927	97	7634	7710
48	3945	3984	98	7729	7806
49	4004	4044	99	7826	7904
50	4062	4103	100	7921	8001

Salarisschalen per functiegroep per 1 juli 2010

Salarisschalen in het kader van Regeling extra arbeidsplaatsen zorgsector			
jeugdschaal 01		schaal 01	
17 jr.	523	0	b 1325
18 jr.	603	1	3 1383
19 jr.	696	2	4 1437
20 jr.	815	3	5 1490
21 jr.	960	4	6 1519
		5	7 1559
		6	8 1599

Salarisschalen functiegroep 5				
jeugdschaal 03	aanloopschaal 04		functionele schaal 05	
17 jr.	692	0	1 1333	0 3 1383
18 jr.	830	1	2 1358	1 4 1437
19 jr.	968	2	3 1383	2 5 1490
20 jr.	1106	3	4 1437	3 6 1519
21 jr.	1245			4 7 1559
				5 8 1599
				6 9 1640
				7 10 1686

Salarisschalen functiegroep 10				
jeugdschaal 08	aanloopschaal 09		functionele schaal 10	
17 jr.	719	0	1 1333	0 4 1437
18 jr.	862	1	2 1358	1 5 1490
19 jr.	1006	2	3 1383	2 6 1519
20 jr.	1150	3	4 1437	3 7 1559
21 jr.	1293	4	5 1490	4 8 1599
				5 9 1640
				6 10 1686
				7 11 1737
				8 12 1791

Salarisschalen functiegroep 15				
jeugdschaal 13	aanloopschaal 14		functionele schaal 15	
17 jr.	745	0	2 1358	0 5 1490
18 jr.	894	1	3 1383	1 6 1519
19 jr.	1043	2	4 1437	2 7 1559
20 jr.	1192	3	5 1490	3 8 1599
21 jr.	1341	4	6 1519	4 9 1640
				5 10 1686
				6 11 1737
				7 12 1791
				8 13 1852
				9 14 1913

Salarisschalen functiegroep 20				
jeugdschaal 18	aanloopschaal 19		functionele schaal 20	
17 jr.	760	0	3 1383	0 6 1519
18 jr.	911	1	4 1437	1 7 1559
19 jr.	1063	2	5 1490	2 8 1599
20 jr.	1215	3	6 1519	3 9 1640
21 jr.	1367	4	7 1559	4 10 1686
				5 11 1737
				6 12 1791
				7 13 1852
				8 14 1913
				9 15 1969
				10 16 2033

Salarisschalen functiegroep 25				
jeugdschaal 23	aanloopschaal 24		functionele schaal 25	
17 jr.	780	0	4 1437	0 7 1559
18 jr.	935	1	5 1490	1 9 1640
19 jr.	1091	2	6 1519	2 10 1686
20 jr.	1247	3	7 1559	3 11 1737
21 jr.	1403	4	8 1599	4 12 1791
		5	9 1640	5 13 1852
				6 14 1913
				7 15 1969
				8 16 2033
				9 17 2084
				10 18 2145

Salarisschalen functiegroep 30					
jeugdschaal 28	aanloopschaal 29		functionele schaal 30		
17 jr.	800	0	6 1519	0	8 1599
18 jr.	959	1	7 1559	1	10 1686
19 jr.	1119	2	8 1599	2	12 1791
20 jr.	1279	3	9 1640	3	13 1852
21 jr.	1439	4	10 1686	4	14 1913
		5	11 1737	5	15 1969
				6	16 2033
				7	17 2084
				8	18 2145
				9	19 2202
				10	20 2261

Salarisschalen functiegroep 35					
jeugdschaal 33	aanloopschaal 34		functionele schaal 35		
17 jr.	843	0	8 1599	0	10 1686
18 jr.	1012	1	9 1640	1	12 1791
19 jr.	1180	2	10 1686	2	14 1913
20 jr.	1349	3	11 1737	3	15 1969
21 jr.	1517	4	12 1791	4	16 2033
		5	13 1852	5	17 2084
				6	18 2145
				7	19 2202
				8	20 2261
				9	21 2319

Salarisschalen functiegroep 40					
jeugdschaal 39	aanloopschaal 40		functionele schaal 40		
		0	10 1686	0	12 1791
		1	11 1737	1	14 1913
		2	12 1791	2	16 2033
		3	13 1852	3	17 2084
		4	14 1913	4	18 2145
		5	15 1969	5	19 2202
				6	20 2261
				7	21 2319
				8	22 2377
				9	23 2436
				10	24 2495

Salarisschalen functiegroep 45					
jeugdschaal 44	aanloopschaal 45		functionele schaal 45		
		0	10 1686	0	16 2033
		1	12 1791	1	18 2145
		2	14 1913	2	20 2261
		3	16 2033	3	21 2319
		4	17 2084	4	22 2377
		5	18 2145	5	23 2436
		6	19 2202	6	24 2495
				7	25 2556
				8	26 2619
				9	27 2684
				10	28 2741

Salarisschalen functiegroep 50					
jeugdschaal 49	aanloopschaal 50		functionele schaal 50		
		0	14 1913	0	21 2319
		1	16 2033	1	23 2436
		2	18 2145	2	25 2556
		3	20 2261	3	27 2684
		4	21 2319	4	28 2741
		5	22 2377	5	29 2805
		6	23 2436	6	30 2868
				7	31 2928
				8	32 2988
				9	33 3051
				10	34 3114

Salarisschalen functiegroep 55					
jeugdschaal 54	aanloopschaal 55		functionele schaal 55		
		0	19 2202	0	26 2619
		1	21 2319	1	28 2741
		2	23 2436	2	30 2868
		3	25 2556	3	32 2988
		4	26 2619	4	34 3114
		5	27 2684	5	35 3172
		6	28 2741	6	36 3231
				7	37 3298
				8	38 3367
				9	39 3435
				10	40 3495

Salarisschalen functiegroep 60					
jeugdschaal 59	aanloopschaal 60		functionele schaal 60		
		0	25 2556	0	32 2988
		1	27 2684	1	34 3114
		2	29 2805	2	36 3231
		3	31 2928	3	38 3367
		4	32 2988	4	40 3495
		5	33 3051	5	42 3627
		6	34 3114	6	44 3754
				7	45 3810
				8	46 3868
				9	47 3927
				10	48 3984

Salarisschalen functiegroep 65					
jeugdschaal 64	aanloopschaal 65		functionele schaal 65		
		0	32 2988	0	40 3495
		1	34 3114	1	42 3627
		2	36 3231	2	44 3754
		3	38 3367	3	46 3868
		4	40 3495	4	48 3984
		5	41 3562	5	50 4103
		6	42 3627	6	52 4220
		7	43 3693	7	54 4338
				8	56 4456
				9	57 4513
				10	58 4572
				11	59 4632
				12	60 4690

Salarisschalen functiegroep 70					
jeugdschaal 69	aanloopschaal 70		functionele schaal 70		
		0	42 3627	0	50 4103
		1	44 3754	1	53 4280
		2	46 3868	2	56 4456
		3	48 3984	3	59 4632
		4	50 4103	4	62 4808
		5	51 4162	5	64 4926
		6	52 4220	6	66 5072
		7	53 4280	7	68 5219
				8	70 5366
				9	71 5439
				10	72 5514
				11	73 5587
				12	74 5661

Salarisschalen functiegroep 75					
jeugdschaal 74	aanloopschaal 75		functionele schaal 75		
		0	54 4338	0	62 4808
		1	56 4456	1	65 4998
		2	58 4572	2	68 5219
		3	60 4690	3	71 5439
		4	62 4808	4	74 5661
		5	63 4866	5	76 5809
		6	64 4926	6	78 5963
		7	65 4998	7	80 6127
				8	82 6292
				9	83 6373
				10	84 6456
				11	85 6552
				12	86 6650
				13	87 6745
				14	88 6842

Salarisschalen functiegroep 80					
jeugdschaal 79	aanloopschaal 80		functionele schaal 80		
		0	66 5072	0	74 5661
		1	68 5219	1	77 5881
		2	70 5366	2	80 6127
		3	72 5514	3	83 6373
		4	74 5661	4	86 6650
		5	75 5734	5	88 6842
		6	76 5809	6	90 7033
		7	77 5881	7	92 7226
				8	94 7420
				9	95 7516
				10	96 7614
				11	97 7710
				12	98 7806
				13	99 7904
				14	100 8001

NB. indien het geldende minimum(jeugd)loon hoger is, dient dat minimum(jeugd)loon te worden toegekend.

