

Cao Ziekenhuizen



2006 - 2008

Cao Ziekenhuizen 2006-2008

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	2006001/200601B

© Copyright 2006 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 fotokopie'n, 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

Preambule		8
Hoofdstuk 1	Begripsbepalingen en werkingssfeer	14
	1.1. Begripsbepalingen	14
	Artikel 1.1.1. Begripsbepalingen	
	1.2. Werkingssfeer	16
	Artikel 1.2.1. Werkingssfeer, ontheffing en toepassing	
Hoofdstuk 2	Cao Ziekenhuizen	17
	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	
	Artikel 2.6. Interpretatiecommissie	
Hoofdstuk 3	De arbeidsovereenkomst, wettelijke vereisten en aanvullende bepalingen	19
	3.1. De arbeidsovereenkomst	19
	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	21
	Verplichtingen werkgever	21
	Artikel 3.2.1. Algemene verplichtingen werkgever	
	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	23
	Artikel 3.2.10. Algemene verplichtingen werknemer	
	Artikel 3.2.11. Verhinderings	
	Artikel 3.2.12. Medisch onderzoek	
	Artikel 3.2.13. Nevenfuncties	
	Artikel 3.2.14. Geschenken, beloningen, erfenissen	
	Wederzijdse verplichtingen	24
	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	

	3.3. IZZ en PGGM	25
	IZZ	25
	Artikel 3.3.1. Ziektekostenregeling IZZ	
	PGGM	26
	Artikel 3.3.2. Pensioen	
Hoofdstuk 4	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	27
	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. Reïntegratie	
	Artikel 4.6. Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid (Per 1 mei 2006)	
	Artikel 4.7. Wet WIA	
	Artikel 4.8. Verzuimbeleid	
Hoofdstuk 5	Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties, beroepsvereniging en extra bevoegdheden ondernemingsraad	29
	Artikel 5.1. Faciliteiten werknemersorganisaties	
	Artikel 5.2. Werkgeversbijdrage	
	Artikel 5.3. Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisaties	
	Artikel 5.4. Overige betaald verlof	
	Artikel 5.5. Grens instellen ondernemingsraad	
	Artikel 5.6. Extra bevoegdheden ondernemingsraad	
	Artikel 5.7. Uitwerking arbeidsvoorwaarden in de instellingen	
Hoofdstuk 6	Arbeidsduur en werktijden	31
	Artikel 6.1. Arbeidsduur en werktijden	
	Artikel 6.2. Arbeidsduur	
	Artikel 6.3. Jaarurensystematiek	
	Artikel 6.4. Jaarurensystematiek en vakantie	
	Artikel 6.5. Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen	
	Artikel 6.6. Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid	
	Artikel 6.7. Werktijden	
	Artikel 6.8. Maximaal aantal nachtdiensten	
	Artikel 6.9. Inroostering en vergoeding vergaderuren ondernemingsraad	
	Artikel 6.10. Pauzes	
	Artikel 6.11. Roostervrije weekends	
	Artikel 6.12. Verschoven diensten	
	Artikel 6.13. 55+-regeling (tot 1 april 2002)	
	Artikel 6.14. Lgpb bij 55 jaar en ouder	
	Artikel 6.15. Arts in opleiding tot specialist (aios)	
Hoofdstuk 7	Salariëring en vakantiebijslag	35
	7.1. Salariëring	35
	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	37
	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 gezondheidszorg psycholoog-BIG	39
	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	39
	Artikel 7.4.1. Eindejaarsuitkering	
7.5.	Vakantiebijslag	39
	Artikel 7.5.1. Vakantiebijslag	
	Bijlagen Salarisschalen	40
	Salarisschalen per functiegroep	
	Werknemers die een opleiding volgen	
	Zakgeld	
Hoofdstuk 8	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	42
	Artikel 8.1. Uitruil van arbeidsvoorwaarden (m.i.v. 1 juli 2002)	
	Artikel 8.2. Tijdbronnen	
	Artikel 8.3. Geldbronnen	
	Artikel 8.4. Doelen	
	Artikel 8.5. Spaarverlof	
Hoofdstuk 9	Overwerk	44
	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)	
Hoofdstuk 10	Onregelmatige dienst	47
	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	49
	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- of consignatiedienst	
	Artikel 11.8. Verhuizen	
	Artikel 11.9. Harmonisatie met crisisdienst	
Hoofdstuk 12	Onkostenvergoedingen	52
	Artikel 12.0.1 Instellingsregeling	
	12.1. Reiskosten Woon-werkverkeer	52
	Artikel 12.1.1. Definitie	
	Artikel 12.1.2. Vergoedingsregeling reiskosten	
	Artikel 12.1.3. Overleggen bescheiden	
	12.2. Reis- en verblijfkosten dienstreizen	52
	Artikel 12.2.1. Definitie	
	Artikel 12.2.2. Vergoedingsregeling dienstreizen	
	Artikel 12.2.3. Overleggen bescheiden	
	12.3. Voorgeschreven kleding	53
	Artikel 12.3.1. Voorgeschreven kleding	
	12.4. Verhuiskosten	53
	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 en verlof	55
	13.1. Vakantie	55
	Artikel 13.1.1. Definities	
	Artikel 13.1.2. Basis aantal vakantie-uren	
	Artikel 13.1.3. Jeugduren	
	Artikel 13.1.4. Vergrijzingsuren	
	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 Verlof	56
	Artikel 13.2.1. Definities	
	Artikel 13.2.2. Premies tijdens onbetaald verlof	
	Artikel 13.2.3. Levensloop	
	Artikel 13.2.4. Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	
	Artikel 13.2.5. Betaald of onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	
	Artikel 13.2.6. Overige verlofmogelijkheden	
	Artikel 13.2.7. Afwijzing verlof	

	13.3. Arbeid en zorg	58
	Artikel 13.3.1. Algemeen	
	Artikel 13.3.2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof	
	Artikel 13.3.3. Kraamverlof	
	Artikel 13.3.4. Ouderschapsverlof	
	Artikel 13.3.5. Langdurend zorgverlof	
	Artikel 13.3.6. Calamiteiten en ander kort verzuimverlof	
Hoofdstuk 14	Wachtgeld	60
	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	63
	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	Arbeidsvoorwaarden medisch specialisten (AMS)	64
Slotbepaling		65
Bijlage A	Statuut Sociaal Beleid	66
Bijlage B	Artikelen Burgerlijk Wetboek	69
Bijlage C	Normenstelsels Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB)	76
Bijlage D	Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg	80
Bijlage E	Reglement Interpretatiecommissie	85
Bijlage F	Reglement Kinderopvang Ziekenhuizen	86
Bijlage G	Modelovereenkomsten	87
Bijlage H	Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk	95
Bijlage I	Adressen van de partijen bij het CAO-overleg	97
Bijlage J	Gebruikte afkortingen en gebruikte begrippen	98
Bijlage K	Trefwoordenregister	99

Collectieve Arbeidsovereenkomst Ziekenhuizen 2006-2008

Preambule

De ondergetekenden,

I. De organisatie van werkgevers

NVZ vereniging van ziekenhuizen

en

II. de volgende organisaties van werknemers:

- ABVAKABO FNV: NVK-FAZ, NVML, NVMBR;
- CNV Publieke Zaak;
- FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van LAD, NIP, NVZA, VGVZ, NVO, NVKC, NVKF, KNGF, NVPMT, KNOV, NVLF/G, NVE, VHIG, NVD NVBA;
- NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging en Verzorging, EADV;
- De Unie Zorg en Welzijn, vertegenwoordiger van BEN, De Unie, DONOR, FMG, AGORA, LVDT, LVO, NHV, NVAM, NVLA, NVLKNF, NVLO, NVOA 'Vesalius', NVKFM, NVvO, VAZ, Vereniging van voedingsassistenten, VGN, VHP Zorg, VNIVD, VVKV, VZI;

hierna te noemen cao-partijen zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) 2006-2008 aangegaan.

Toekomst Cao Ziekenhuizen

Cao-partijen hebben in het overleg over wijziging van de Cao Ziekenhuizen stilgestaan bij de veranderende omstandigheden in de branche en de gevolgen daarvan voor de aard en inhoud van de huidige overeenkomst. Zowel van werkgeverszijde als door de vakorganisaties zijn voorstellen gedaan om op de ontwikkelingen in de branche in te spelen.

Om een goed antwoord te kunnen geven op de veranderingen waarmee ziekenhuizen worden geconfronteerd is een debat nodig over toekomstig arbeidsvoorwaardenbeleid. Partijen zijn overeengekomen dit debat te voeren tijdens de looptijd van de (nieuwe) cao. Zij zijn bereid zich in te spannen om in overleg oplossingen te vinden die de belangen van werknemers en werkgevers op langere termijn waarborgen.

Partijen zullen een antwoord geven op de vraag wat de werkings sfeer moet zijn van de bedrijfstak-cao en onder welke condities de Cao Ziekenhuizen algemeen verbindend verklaard kan worden. Hierbij speelt de zorg van vakorganisaties over ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol.

Werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers gaan gezamenlijk ook onderzoek doen naar mogelijke oplossingen om een nieuw evenwicht te realiseren tussen hetgeen op centraal niveau (de branche) moet worden afgesproken en hetgeen (al dan niet onder voorwaarden) op decentraal niveau (het ziekenhuis) kan worden geregeld.

Omdat dit proces veel vraagt van alle betrokken partijen en de deelnemers zich vrij en onafhankelijk moeten kunnen opstellen in het debat zal voor de planning, begeleiding en verslaglegging van dit proces een beroep worden gedaan op de ondersteuning van onafhankelijke derden.

Partijen kunnen in overleg besluiten (kader- of commissie-) leden uit hun respectievelijke achterbannen aan (delen van) het te voeren overleg te laten deelnemen met als doel om meer inzicht te krijgen in de praktijk van ziekenhuizen en de (arbeidsvoorwaardelijke) maatregelen die daar het beste bij aansluiten.

Leeftijdgericht personeelsbeleid

De Cao Ziekenhuizen kent diverse bepalingen met als doel dat werknemers in goede gezondheid hun werk kunnen blijven uitoefenen. Het beleid is vooral gericht op het verlichten van de fysieke belastbaarheid van het werk voor werknemers van 55 jaar en ouder. Zij hebben recht op extra verlof en worden vrijgesteld van diensten (overwerk, onregelmatige en bijzondere diensten).

Het huidige beleid heeft naast voordelen voor de individuele werknemer vanaf 55 jaar, ook nadelen voor de organisatie.

In de komende jaren zal het aandeel werknemers van 55 jaar en ouder sterk toenemen, waardoor de omvang van de nadelen voor de organisatie toeneemt met als gevolg dat de houdbaarheid van de huidige maatregelen verder onder druk komt te staan.

Daar komt bij dat op 1 mei 2004 de *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid* (WGBL) in werking is getreden. De Stichting van de Arbeid heeft cao-partijen opgeroepen cao-bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt naar leeftijd kritisch tegen het licht te houden inzake eventuele strijdigheid met de WGBL.

In het licht van het bovenstaande hebben partijen afgesproken een studie te (laten) verrichten naar het beleid zoals geformuleerd in de huidige cao. Het doel is om op basis daarvan te komen tot een nieuw toekomstbestendig leeftijdsgericht personeelsbeleid. Beleid dat er op gericht is dat werknemers binnen alle leeftijdsfasen en tot op latere leeftijd op een goede, gezonde en prettige wijze in de ziekenhuizen actief kunnen blijven.

Arbeidsmarktbeleid

Omdat de arbeidsmarkt de komende jaren verder onder druk komt te staan hebben ziekenhuiswerkgevers en -werknemers veel belang bij het instandhouden van een concurrerende (werk) omgeving. Arbeidsbeleving, gezondheid, veiligheid, onderwijs, loopbaanpaden en ontwikkeling staan daarbij centraal.

Bezien vanuit dat perspectief zullen partijen zich buigen over de afspraken die eind vorig jaar zijn gemaakt in de werktop tussen het Kabinet en sociale partners. De ambitie is om waar mogelijk concrete invulling te geven aan de aanbevelingen. In het bijzonder wordt aandacht gegeven aan het vraagstuk van de jeugdwerkloosheid.

Tijdpad

De resultaten van zowel het overeengekomen debat over de toekomst van de Cao Ziekenhuizen als de studie naar leeftijdsgericht personeelsbeleid en het te voeren arbeidsmarktbeleid zijn uiterlijk zes maanden voor de start van het overleg over een nieuwe cao beschikbaar voor discussie met de achterbannen van de betrokken verenigingen.

Looptijd

De cao kent een looptijd 25 maanden: van 1 januari 2006 tot 1 februari 2008.

Salarisverhoging

De salarissen en salarisschalen worden per 1 april 2006 verhoogd met 1,75% en op 1 april 2007 met 1,4%.

Levensloop (per 1 juni 2006)

Partijen hechten belang aan een goede invulling van de levensloopregeling. Zij zien hierin een mogelijkheid om een juiste balans aan te brengen tussen werk en privé gedurende de loopbaan van de werknemer.

Partijen zijn overeengekomen in de cao een levensloopregeling op te nemen.

Zorgverzekeringswet

Als gevolg van de invoering van de Zorgverzekeringswet is de in de cao opgenomen werkgeversbijdrage voor de basisverzekering met ingang van 1 januari 2006 vervangen door de wettelijke werkgeversbijdrage.

De werkgeversbijdrage voor de basisaanvullende ziektekostenregeling IZZ wordt voortgezet en bedraagt 2/3 van de premie van deze verzekering.

Binnen de huidige afspraken heeft de werknemer alleen recht op een werkgeversbijdrage in de premie voor de basisaanvullende ziektekostenregeling IZZ.

Partijen zullen, met inachtneming van het rapport van het IZZ-bestuur, de looptijd van de cao gebruiken om gezamenlijk te studeren op de vraag of de exclusiviteit van de werkgeversbijdrage IZZ in de toekomst houdbaar en wenselijk is. De resultaten van deze studie worden besproken in het ROZ.

Cao Sociale Begeleiding

De Cao SB is komen te vervallen en wordt vervangen door een hoofdstuk in de cao. In dit hoofdstuk zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop de positie van vakorganisaties bij organisatieveranderingen zoals o.a. reorganisaties in de sector moeten worden geregeld.

Partijen zijn van oordeel dat de wijze waarop negatieve sociale gevolgen van organisatieveranderingen worden opgevangen maatwerk is. Om die reden wordt het maken van afspraken over onder andere een salaris(perspectief)garantie overgelaten aan het overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties op instellingsniveau.

Arbeidsongeschiktheid

Ten aanzien van de veranderde Sociale Zekerheid-wetgeving inzake arbeidsongeschiktheid erkennen partijen het daaraan ten grondslag liggende primaire uitgangspunt van werkhervatting.

a. Eerste twee ziektejaren (invoeringsdatum 1 mei 2006)

Vanaf het tweede ziektejaar is het mogelijk dat de werknemer ervoor kiest om op basis van vrijwillige voortzetting pensioen op te bouwen tot een maximum van het niveau geldend op de laatste dag van het eerste ziektejaar. (Tot 100% gebaseerd op het voor de werknemer geldende loon op de laatste dag van het eerste ziektejaar).

De werkgever en de werknemer betalen ook voor het vrijwillig voortgezette deel elk hun premiedeel, conform de tussen cao-partijen geldende verdeling, op basis van het door de werknemer gekozen niveau.

b. WIA-jaren

In het kader van zijn reïntegratieverplichtingen zal de werkgever zich maximaal inspannen om de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer na de WGA-loongerelateerde fase ten minste 50% van zijn restverdiencapaciteit te laten benutten. Voor de werknemer is de benutting van zijn restverdiencapaciteit van tenminste 50% van groot belang voor het soort en de hoogte van zijn uitkering.

Deze inspanningen richten zich zowel op de eigen organisatie als op de mogelijkheden bij andere werkgevers. Indien nodig wordt een beroep gedaan op de diensten van een reïntegratiebedrijf.

c. Huidige WAO'ers

Huidige WAO'ers die in het kader van de herbeoordelingsoperatie meer arbeidsgeschikt worden verklaard, zullen bij hun eigen werkgever zoveel mogelijk worden geïntegreerd.

d. Chronische ziekten / beroepsziekte

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

Leerlingen en stagiaires

a. Inschaling

Leerlingen die een tweede opleiding in de zorg of een vervolgopleiding volgen worden als hoofdregel ingeschaald in de aanloopschaal van de laagste functionele schaal die in de instelling wordt toegepast ten aanzien van de functie waarvoor de betreffende opleiding wordt gevolgd. Indien het salaris voorafgaand aan de opleiding hoger was dan deze aanloopschaal, dan houdt de leerling dat als garantiesalaris. Van deze hoofdregel mag uitsluitend op basis van instellingsbeleid, tot stand gekomen met instemming van de ondernemingsraad, worden afgeweken.

Cao-partijen beogen met deze afwijking de leerling meer perspectief te bieden om binnen de instelling een tweede opleiding te volgen. Zonder de mogelijkheid van het afwijken op instellingsniveau hebben partijen vastgesteld dat er instellingen zijn die leerlingen niet laten doorstromen in een nieuwe opleiding vanwege de daaraan verbonden kosten.

b. Stageovereenkomst

Partijen spreken af dat met iedere stagiaire een stageovereenkomst wordt gesloten.

Partijen komen overeen in gezamenlijkheid een model stageovereenkomst voor de branche Ziekenhuizen te ontwikkelen. Hierin zal naast de algemene zaken, ook aandacht worden besteed aan branche- en cao-specifieke kwesties. Het eindproduct zal worden besproken en vastgesteld in het ROZ.

Dit model wordt niet opgenomen in de cao maar kan door partijen worden verspreid onder de respectievelijke achterbannen.

De stagevergoeding wordt met ingang van 1 januari 2007, jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (cpi).

c. Zakgeld

De zakgeldbedragen worden vanaf 1 juli 2006 vastgesteld ter hoogte van 97% van het voor de bvp-leerling 'geldende' (aan zijn leeftijd gerelateerde) bruto minimum (jeugd)loon. Dit is geen inhoudelijke of materiële wijziging maar een vereenvoudiging van de berekeningsmethodiek.

d. Leerafdelingen

Cao-partijen zijn voorstander van het creëren van leerafdelingen in ziekenhuizen. Dit zijn werkplekken met meerdere beroepspraktijkvormingsplaatsen (bvp), waar het leren centraal staat. Zij zullen een gezamenlijke aanbeveling doen aan de ziekenhuizen om de waarde hiervan onder de aandacht te brengen.

Jeugdwerkloosheid

Partijen erkennen dat de huidige jeugdwerkloosheid een belangrijk probleem vormt op de arbeidsmarkt. Jongeren die te lang geen werk kunnen vinden lopen de kans om blijvend uitgesloten te worden van het arbeidsproces. Dat is zowel maatschappelijk als economisch niet aanvaardbaar. De Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft alle vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers in Nederland opgeroepen hun bijdrage te leveren. Ook de sociale partners in de ziekenhuisbranche zijn daartoe bereid en zullen, via de StAZ, een pilotproject ondersteunen waarbij jongeren in staat worden gesteld werkervaring op te doen en zich voor te bereiden op definitieve toetreding tot de arbeidsmarkt.

EVC

Partijen erkennen het belang van de Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Naast opleiding en onderwijs, gericht op het behalen van diploma's, leren werknemers ook in de praktijk. In de werktop tussen het Kabinet en de Stichting van de Arbeid (december 2005) is afgesproken dat alle betrokken partijen zich zullen inspinnen om de mogelijkheden van het EVC-instrument onder de aandacht van het veld te brengen.

Omdat over de procedures en de daarbij behorende instrumenten nog veel onduidelijkheid bestaat, hebben partijen bij de Cao Ziekenhuizen voor werknemers en beleidsmakers inmiddels een brochure *Ervaring erkennen met EVC* ontwikkeld. Deze brochure wordt in het voorjaar van 2006 verspreid.

Daarnaast zal de NVZ, in samenwerking met de vakorganisaties, een werkconferentie organiseren voor hoofden P&O, zorgmanagers en opleidingsfunctionarissen, met de bedoeling om hen verder te informeren over de kansen, best practices en bestaande onduidelijkheden en weerstanden weg te nemen.

Medezeggenschap

Cao-partijen hebben in 2004 de formule van een *Masterclass Ondernemingsraden* ontwikkeld. Deze masterclass had tot doel (vertegenwoordigers van) ondernemingsraden beter voor te bereiden op het toenemend aantal arbeidsvoorwaardelijke vraagstukken dat op hen afkomt. Inmiddels is het programma éénmaal met succes uitgevoerd. Voor de doorontwikkeling van het programma vinden partijen het belangrijk dat in 2006 een tweede pilot wordt gestart. Deze pilot zal worden aangeboden onder de verantwoordelijkheid van en met middelen van de StAZ.

Faciliteitenregeling

De artikelen 5.1 en 5.3 zijn zodanig aangepast dat duidelijk is dat aangesloten (beroeps)organisaties gebruik kunnen maken van betaald verlof voor hun activiteiten die verband houden met hun lidmaatschap van een der partijen bij deze cao.

Wanneer, gelet op het in artikel 5.3 lid 3 bepaalde, dit aantal verenigingen wordt uitgebreid, zullen cao-partijen hiervan aan de werkgever mededeling doen.

Faciliteiten beroepsverenigingen

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan de activiteiten van de beroepsorganisatie waarvan hij lid is. Onder activiteiten worden verstaan bestuursvergaderingen, die als bestuurslid worden bijgewoond. Het bestuurslid van een beroepsvereniging krijgt betaald verlof van maximaal 36 uur per jaar indien bestuursvergaderingen plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst zou moeten werken.

Het aantal uren van de faciliteitenregeling (artikel 5.3 lid 2) wordt in ruil hiervoor met 36 uur verminderd waardoor 228 uur resteert.

Voor parttimers wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

Salarisschaal aios, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus

Op basis van de door de leden van de NVZ gehanteerde adviesregeling hebben cao-partijen overeenstemming bereikt over een cao-salarisschaal voor de werknemer in opleiding tot medisch specialist, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus.

Bijlage D met betrekking tot de afspraken rond aios komt te vervallen.

Herstel omissie uitspraak interpretatiecommissie in de cao

Cao-partijen zijn overeengekomen dat het recht op 18 uur extra basisvakantie-uren komt te vervallen voor diegene die op of na 1 januari 2008 vijftien jaar wordt. Dit houdt in dat iedereen die op 31 december 2007 gebruik maakt van de 55-plusregeling of de Iggp-regeling, de 18 uur extra basisvakantie behoudt.

Technische wijzigingen

Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit

Er is een nieuwe (vereenvoudigde) Arbeidstijdenwet (Atw) in voorbereiding. De tekst van de wet is nog niet bekend bij cao-partijen op het moment van het sluiten van dit akkoord.

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao de consequenties van de invoering van de nieuwe Arbeidstijdenwet onderzoeken en bespreken. Zonodig worden voorstellen ontwikkeld ten behoeve van de volgende cao-onderhandelingen.

Ten gevolge van het Kiel/Jaeger arrest wordt het Atb met ingang van 1 juni 2006 gewijzigd. Het in het oude Atb gehanteerde onderscheid tussen actieve (arbeids) uren tijdens aanwezigheidsdiensten en inactieve ('wacht - of slaap') uren komt te vervallen en de inactieve uren van de aanwezigheidsdienst worden meegerekend voor de toegestane maximale (gemiddelde) inzetbaarheid per week.

De maximale duur van een aanwezigheidsdienst wordt gesteld op 24 uur waardoor weekend-aanwezigheidsdiensten niet meer tot de mogelijkheden behoren.

Met de invoering van de nieuwe Atb gaan cao-partijen ervan uit dat de inzetbaarheid van het huidige personeel niet verminderd hoeft te worden, waardoor de bestaande praktijk van aanwezigheidsdiensten zoveel mogelijk ongewijzigd voort kan worden gezet.

Het is nadrukkelijk de bedoeling van de wetgever (en sociale partners ziekenhuizen) dat het opdragen van aanwezigheidsdiensten wordt beperkt tot die situaties waarin dit redelijkerwijs niet is te voorkomen door het op andere wijze organiseren van de arbeid (i.c. roosteren).

Cao-partijen hebben afgesproken dat instellingen gedurende de looptijd van de cao geen gebruik zullen maken van de opt out mogelijkheid van de Atb.

Cao-partijen gaan er van uit dat het primaat voor het (alsnog) overeenkomen van een collectieve regeling op cao-niveau ligt. Alleen bij gebleken noodzakelijkheid kan door cao-partijen een decentrale bevoegdheid aan de instelling (werkgever en ondernemingsraad) worden gegeven.

Partijen adviseren de instellingen om aanwezigheidsdiensten, indien blijkt dat tijdens deze diensten voor meer dan circa 60% effectief wordt gewerkt, daar waar dit redelijkerwijs mogelijk is, om te zetten in een normale roosterdienst.

De huidige cao-teksten zijn redactioneel en inhoudelijk zodanig aangepast dat ze in lijn zijn met de kaders en beperkingen die het nieuwe Atb voorschrijft.

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen de aanpassing van de bestaande praktijk van aanwezigheidsdiensten aan het nieuwe Atb nauwgezet monitoren en indien daaruit blijkt dat onbedoelde effecten gaan ontstaan, die in negatieve zin afwijken van de thans vigerende praktijk, zullen partijen (alsnog) nadere regels stellen.

Cao-partijen spreken af om via de StAZ een handreiking te ontwikkelen waarin de bedoelingen van cao-partijen en de (on)mogelijkheden van de nieuwe Atw/Atb worden behandeld, in relatie tot het opstellen van roosters die een zo gunstig mogelijk arbeidspatroon voor de werknemer opleveren.

Wijziging Dagloonregelen

In artikel 4.2 komt de verwijzing naar de dagloonregelen ZW te vervallen. Hiermee wordt geen inhoudelijke wijziging en materiële wijziging ten opzichte van 2005 beoogd.

De werknemer die ziek is heeft recht op 100% respectievelijk 70% van zijn bruto loon. Hieronder worden ook alle structurele loonbestanddelen, zoals ort en bereikbaarheidsvergoeding, gerekend.

Protocol arbo

Het 'Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk' is aangepast aan de gewijzigde wetgeving.

Toegankelijkheid cao

De paritaire werkgroep Toegankelijkheid heeft in de looptijd van de cao 2005 hoofdstuk 7 en 8 herschreven. Dit heeft tevens geleid tot aanpassing van artikel 3.1.7 en artikel 10.2 lid 2.

Tevens is overeengekomen de werkgroep Toegankelijkheid gedurende de looptijd van deze cao te continueren.

Protocol FWG, Bijlage E

Partijen komen overeen een Landelijke Beroepscommissie FWG Herwaardering te installeren. De extra kosten van de behandeling van een bezwaarschrift, boven de administratieve bijdrage, worden in de verdeling tweederde/eenderde tussen de betrokken werkgever en werknemer verdeeld.

De tekst van het protocol is aangepast aan het vervallen van de Landelijke Commissie FWG (LCF) en de invoering van een landelijke beroepscommissie Herindeling.

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. de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
2. overheidswerknemer is in de zin van de Wet privatisering ABP.
3. 'directeur' is, waarbij onder 'directeur' wordt verstaan degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoordelijk is aan het bestuur.
De werkgever bepaalt wie volgens deze begripsbepaling 'directeur' in de instelling is.
4. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal zes aaneengesloten weken (vakantiekraacht).
5. incidenteel werkzaamheden verricht als oproepmedewerker.
6. incidenteel werkzaamheden verricht als docent (uurdocent).
7. 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 functievervulling, 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 zorg-instellingen. De laatst vastgestelde versie is versie 2004-2005.

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 bijzondere diensten als bedoeld in hoofdstuk 11.

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 18 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 12 uur vermeerderd met 6 uren bedraagt.

q. Werktijdregeling

Vastgestelde regeling van uren waarop arbeid dient te worden verricht.

1.2. Werkingssfeer

Artikel 1.2.1. Werkingssfeer, 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 werkingssfeer van deze cao.
3. Indien de werkgever tevens een andere of meerdere zorgvoorziening(en) beheert, die onder de werkingssfeer 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 werkingssfeer 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 werkingssfeer 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 werkingssfeer 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 werkingssfeer 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 januari 2006 en loopt tot en met 31 januari 2008.
2. Ingeval van zwaarwegende omstandigheden kan deze cao, met instemming van cao-partijen, tussentijds worden gewijzigd.
3. Indien geen van de cao-partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze cao eindigt schriftelijk aan de andere partij(en) te kennen heeft gegeven dat zij de cao wenst te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst, zal deze cao geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Artikel 2.2. Karakter cao

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

Artikel 2.3. Nadere uitvoeringsregelingen

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

Artikel 2.4. Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)

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 over-eenkomstig 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 artsenfuncties 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 artsenfuncties kan worden uitgebreid, zullen de artsenfuncties 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 artsenfuncties kan plaatsvinden, zal de AMS voor deze artsenfuncties met terugwerkende kracht ingaan op 1 januari 2004.

standaard karakter

Artikel 2.5. Uitzendkrachten

Aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen valt, zal het uitzendbureau 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. 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), voor de duur van de opleiding, worden aangegaan;
 - 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 Scheidsgerecht Gezondheidszorg is ingediend.
5. Tijdens de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontzeggen 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 PGGM;
- bij het gebruik maken van de ruil-overbruggingsuitkering op grond van de pensioenregeling van PGGM. De nieuwe deeltijdarbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan onder dezelfde voorwaarden zoals overeengekomen op het moment dat van de ruil-obu gebruik werd gemaakt;
- bij het bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de werknemer verjaart.

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.

opzegvergunning

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.

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

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.

kinderopvang

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. Ten behoeve van de realisering van kinderopvang in brede zin, wordt jaarlijks door de instelling ten minste 0,56% van de brutoloon som beschikbaar gesteld. Ter stimulering van de kinderopvangcapaciteit in de instellingen is het Reglement Kinderopvang Ziekenhuizen van toepassing
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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 de individuele werktijdregeling over het komende kalenderjaar;
 - het functioneren van de werknemer;
 - de werkomstandigheden/klimaat (arbo);
 - de wensen van de werknemer gebruik te maken van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voor het komende kalenderjaar;
 - het persoonlijk ontwikkelingsplan (na implementatie).

persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

brochure modelregelingen

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.

aansprakelijkheid voor schade

Artikel 3.2.4. Verzekeringsovereenkomst

1. De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst te sluiten, die de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie begeleidt.
2. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid terzake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer, behoudens in geval de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Artikel 3.2.5. Rechtsbijstand

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat, voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.
3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

Artikel 3.2.6. Registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister

1. Aan de werknemer die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 van de Wet BIG, worden zowel de kosten verbonden aan de initiële registratie als de herregistratie 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.
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. Verhinderings

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.

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.

employability

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.
7. De aanvraag van de scholingsmiddelen vanuit de kaderregeling STIP van het Sectorfonds Zorg en Welzijn behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

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.

3.3. IZZ en PGGM

IZZ

Artikel 3.3.1. Ziektekostenregeling IZZ

1. De (voormalige) werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ die de Stichting IZZ uitvoert. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in het Reglement Ziektekostenregeling van de Stichting IZZ.
2. Het Reglement 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 in het door de Stichting IZZ beheerde Ziektekostenfonds 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

PGGM

Artikel 3.3.2. Pensioen

1. De rechten en de verplichtingen van de werkgever en de werknemer, voortvloeiend uit de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in het pensioenreglement van de Stichting PGGM of in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.
2. Het pensioenreglement bepaalt dat als deelnemers de werknemers verbonden aan de aangesloten instellingen worden beschouwd.
Daarvan zijn echter uitgezonderd:
 - werknemers die zonder arbeidsovereenkomst volgens burgerlijk recht aan een aangesloten instelling verbonden zijn tot het persoonlijk verrichten van arbeid, met uitzondering van een diacones, religieus(ze) of pastor;
 - werknemers die de 65-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, met dien verstande dat de werknemer die in de loop van een kalendermaand de leeftijd van 65 jaar bereikt, geacht wordt deze leeftijd op de eerste dag van die maand te hebben bereikt;
 - werknemers die ingevolge enige beschikking reeds verplicht zijn tot deelneming in een ander bedrijfspensioenfonds dan wel in een beroepspensioenregeling;
 - werknemers die een dagopleiding volgen en uitsluitend gedurende hun school- of studievakanties werkzaam zijn voor een periode van maximaal zes weken achtereenvolgend en niet meer dan in totaal zestig dagen per kalenderjaar.
3. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer wordt door cao-partijen vastgesteld.

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 13.3.2).

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 reïntegratieplan, 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.

periodieke verhoging

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

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

Artikel 4.3. Arbeidsongeschiktheid door derden

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. Reïntegratie

passend werk

1. Met het oog op een duurzame reïntegratie 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 reïntegratie-activiteiten worden na twee jaar voortgezet als de werknemer beschikt over voldoende restcapaciteit en zich actief opstelt in het reïntegratietraject.
4. Om te komen tot optimale reïntegratie kan de werknemer in overleg met de werkgever een beroep doen op alle bestaande reïntegratie-instrumenten 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 reïntegratie-activiteiten en een passende functie te aanvaarden. Hij kan daartoe ook zelf initiatieven nemen en aan de werkgever voorleggen.
6. De werknemer heeft een voorrangpositie bij intern te vervullen vacatures.

Artikel 4.6. Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid (per 1 mei 2006)

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 reïntegratieverplichting 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 (PGGM), 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 H).

reglement ziekteverzuim
ziekmelding

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

Artikel 5.1. Faciliteiten werknemersorganisaties

1. Aan leden, kaderleden en vakbondsconsulenten van werknemersorganisaties worden binnen de instelling faciliteiten geboden ten behoeve van het uitvoeren van hun werkzaamheden. Onder kaderleden en vakbondsconsulenten worden de leden verstaan, die door werknemersorganisaties zijn aangewezen en aan de directie van de instelling bekend zijn gemaakt.
2. Deze faciliteiten zijn tenminste:
 - het gebruik van publicatieborden ten behoeve van informatie en aankondigingen van werknemersorganisaties;
 - het gebruik van ruimten van de instelling voor bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
 - het gebruik van de telefoon, e-mail en internet.
3. Kaderleden worden binnen redelijke grenzen in staat gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen de instelling werkzame leden.

Artikel 5.2. Werkgeversbijdrage

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

Artikel 5.3. Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisaties

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is.
2. De werknemer krijgt betaald verlof tot een totaal van 228 uur per jaar, indien deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst inzetbaar is. Voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
3. Onder werknemersorganisaties als bedoeld in lid 1 worden verstaan:
 - een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao;
 - een vakcentrale waarbij een vereniging van werknemers, die partij is bij deze cao, is aangesloten;
 - (beroeps)verenigingen aangesloten bij een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao. Dit betreft uitsluitend de (beroeps)verenigingen genoemd in de aanhef van de preambule bij deze cao onder II *de volgende organisaties van werknemers*;
 - de 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. De werknemer die vakbondsconsulent is in een instelling met tenminste vijfhonderd werknemers wordt hiervoor vier uur per week vrijgesteld. Per instelling kunnen maximaal twee vakbondsconsulenten (één per werknemersorganisatie) worden vrijgesteld.

Artikel 5.4. Overige betaald verlof

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

verlof leden
werknemersorganisatie

vakbondsconsulent

verlof bestuurslid
beroepsvereniging

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.

Artikel 5.7. Uitwerking arbeidsvoorwaarden in de instellingen

1. Indien de taken van de ondernemingsraad en/of vakbondsconsulent worden uitgebreid als gevolg van de verruimde mogelijkheden in de cao tot uitwerking van arbeidsvoorwaarden in de instelling, bijvoorbeeld in het kader van ziekteverzuim- en werkdrukmaatregelen en/of invoering van de variabele werkweek, worden nadere voorzieningen getroffen.
2. Deze voorzieningen zijn:
 - ambtelijke ondersteuning van tenminste twee uur per week per ondernemingsraadzetel;
 - rijstelling per vakbondsconsulent voor tenminste acht uur in plaats van vier uur per week binnen instellingen met 1500 werknemers of meer;
 - compensatie voor tijdsbesteding en het voorzien in adequate vervanging;
 - vergader- en overlegfaciliteiten ten behoeve van vakbondsconsulenten en/of (de achterban van) de ondernemingsraad.

nadere voorzieningen
ondernemingsraad

Hoofdstuk 6 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 6.1. Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsduur en de werktijden van de werknemer worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.
2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, kan gebruik worden gemaakt van de overlegnormen van de Arbeidstijdenwet (Atw) en het Arbeidstijdenbesluit (Atb) (Bijlage C).

Artikel 6.2. Arbeidsduur

- voltijdnorm
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 40 uur per week). Eén keer per jaar kan de werknemer deze arbeidsduur terugbrengen tot zijn oorspronkelijke contractduur.
- leerlingen
3. Met de leerling die de voltijd BBL-opleiding volgt, mag geen hogere arbeidsduur worden overeengekomen dan 1878 uur per jaar inclusief lestijd. Gedurende een praktijkleerjaar mag de leerling met een voltijd arbeidsduur gemiddeld 1670 uur (gemiddeld 32 uur per week) voor arbeid worden ingezet.
 4. 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).
 5. 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.
- doorbetaalde lestijd
6. De indeling van de werktijden is zodanig, dat de leerling-werknemer in staat wordt gesteld het theoretisch deel van de opleiding te volgen.

Artikel 6.3. Jaarurensystematiek

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 6.5).
 2. Het netto te werken aantal uren, vermeerderd met vakantieuren, wordt vastgelegd in een individuele werktijdregeling. 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 tenminste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming. 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.
- einde arbeidsovereenkomst
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 6.4. Jaarurensystematiek en vakantie

Indien vakantieuren worden opgenomen op een dag waarop volgens werktijdregeling een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

Artikel 6.5. Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen

1. Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feest- en gedenkdag niet vallend op zaterdag of zondag.
 2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast met betrekking tot de inzetbaarheid op feestdagen en met betrekking tot bepaalde in lid 1.
 3. Voor werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, geldt de vermindering op grond van de in het resterend kalender jaar voorkomende feestdagen.
- inzetbaar op feestdagen

instellingsregeling

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 dan in de plaats van het bepaalde in dit artikel. Indien geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in dit artikel van toepassing.

Artikel 6.6. Jaaruresystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal doorbetaalde 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 6.7. Werktijden

1. Voor iedere werknemer geldt een werktijdregeling die door de werkgever in de regel vier weken voor de aanvang van de periode waarop deze betrekking heeft, bekend wordt gemaakt. De periode, waarvoor een werktijdregeling geldt, is niet in de cao vastgelegd en kan per dienst of per werknemer verschillen.
2. Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge de Atw en Atb is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever geregeld, met dien verstande dat de werktijden 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.
3. Het is de werkgever toegestaan in overleg met de ondernemingsraad voor bepaalde afdelingen of diensten een collectieve werktijdregeling in te voeren, die afwijkt van de in lid 2 genoemde werktijden.
4. Indien er sprake is van een werktijdregeling 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 verboden 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 werkdag.

wisselende diensten

overdracht van diensten

Artikel 6.8. Maximaal aantal nachtdiensten

1. De werknemer mag maximaal vijf achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. Op grond van de overlegregeling uit de Atw kan op verzoek van de werknemer worden overeengekomen dat de werknemer zeven aaneengesloten nachtdiensten verricht, met als maximum 35 nachtdiensten per dertien weken.
3. Voor wie een afbouwregeling conform het WBVV of een afbouwregeling conform het Atb geldt, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing. Dit lid vervalt bij de inwerkingtreding van de nieuwe Atw.

Artikel 6.9. Inroosting en vergoeding vergaderuren ondernemingsraad

1. Aan een lid dat deelneemt aan vergaderingen van de ondernemingsraad en van commissies van die raad alsmede aan scholing, wordt het aantal vergader-/scholingsuren in de vorm van vrije tijd toegekend, voorzover die vergaderingen/scholing buiten zijn werkdag plaatsvinden.
2. De vergaderingen van de ondernemingsraad en van commissies van die raad worden in de werktijdregeling opgenomen.

Artikel 6.10. Pauzes

1. Binnen elke dagelijkse diensttijd wordt gelegenheid voor twee koffie-/theepauzes gegeven, te weten éénmaal per ochtend, middag, avond of nacht.
2. Koffie- en theepauzes, die minder dan een kwartier duren, worden als werkdag aangemerkt.
3. Indien pauzes vijftien minuten of langer duren en als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust tijdens deze pauzes te zijn gewaarborgd.

Artikel 6.11. Roostervrije weekends

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

vergoeding verschoven dienst

Artikel 6.12. Verschoven diensten

1. De werkgever kan incidenteel en in bijzondere gevallen, als het dienstbelang dit noodzakelijk maakt:
 - afwijken van het bepaalde in artikel 6.7 lid 1;
 - afwijken van het bepaalde in artikel 6.11 lid 1;
 - wijziging aanbrengen in een reeds vastgestelde werktijdregeling.
2. Van een verschoven dienst is sprake, indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens werktijdregeling arbeid zou moeten verrichten, wordt verschoven naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens werktijdregeling vrij zou zijn.
3. Indien de werkgever een wijziging aanbrengt in een reeds vastgestelde werktijdregeling 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 de werktijdregeling ontvangt de werknemer schadeloosstelling voor reeds gedane uitgaven in verband met vrijetijdsbesteding.

Artikel 6.13. 55+-regeling (tot 1 april 2002)

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 6.2 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 bepalingen:
 - artikel 9.2 lid 4;
 - artikel 10.2 lid 2 eerste volzin;
 - artikel 11.2 lid 6.
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.

55+ (regeling)
leeftijdsgericht
personeelsbeleid

Artikel 6.14. Igpb bij 55 jaar en ouder

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 (Igpb-uren) toegekend. Deze Igpb-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 Igpb-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 6.2 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

1. De werknemer ontvangt een salaris op basis van één van de salarisschalen behorende bij de functiegroepen 5 t/m 80 (omslag cao).
2. De werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling 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.
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)

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

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

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 (omslag CAO).
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.

levensloop

FWG®-systeem
FWG® 3.0.

functiebeschrijving

aanloopschaal
jeugdschaal

invoering FWG 3.0®

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).

lagere functiegroep

Artikel 7.1.8. Herindeling van reeds ingedeelde functies

1. Een herindeling van een functie vindt plaats conform de artikelen 2.2 tot en met 2.6 van het Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg® (bijlage D).
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.
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.
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.

hogere functiegroep

periodiekdatum

Artikel 7.1.9. Periodieke verhogingen

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:
 - 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) 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)

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.

functioneringsgratificatie
arbeidsmarkttoeslag

Artikel 7.1.11. Gratificatie en toeslagen

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

Artikel 7.1.12. Bevordering

1. Bij bevordering naar een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het nieuwe salaris gebaseerd op de salarisschaal behorende bij de hogere functiegroep. Het oude salaris wordt hiertoe met twee periodieken verhoogd, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
2. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum, wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingtabel nummers, 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 inpassingtabelnummers.
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.

Artikel 7.1.14. Dienstjaren gratificatie

dienstjubilea

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

OBU

flex-pensioen

ruil-OBU

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 PGGM-regeling 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.

7.2. Werknemers die een opleiding volgen

Artikel 7.2.1. Inservice- en BBL-opleidingen

1. De in artikel 7.2.2 en 7.2.3 opgenomen bepalingen zijn van toepassing op de inservice- en BBL-opleidingen.
2. Beide opleidingen bestaan uit een beroepsvoorbereidende periode (bvp) en een daarop volgend aantal praktijkleerjaren.

Artikel 7.2.2. Beroepsvoorbereidende periode

leerling
leerovereenkomst
zakgeld

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 (ingangdatum 1 juli 2006).
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. Gedurende de leer-/arbeidsovereenkomst geldt een werkweek van maximaal gemiddeld 36 uur. De lestijd van gemiddeld vier uur per week (208 uur per jaar) wordt als werktijd aangemerkt (artikel 6.2). Een lesuur wordt hierbij gelijkgesteld aan een arbeidsuur.
3. In een lesperiode kunnen maximaal gemiddeld zeven lesuren per dag voorkomen.
4. 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.
5. De leerling ontvangt jaarlijks een periodieke verhoging, te rekenen vanaf het einde van de bvp.
6. 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 indienstreding.

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 € 275 bruto per maand. Voor een deeltijdstagiair wordt het naar rato-beginsel toegepast. De stagevergoeding wordt met ingang van 1 januari 2007 jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex.
5. De stagevergoeding is inclusief de gemaakte onkosten maar exclusief de kosten verbonden aan de noodzakelijke inentingen van de stagiair.

7.3. Opleidingen tot medisch specialist, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus, klinisch fysicus, verpleeghuisarts of gezondheidszorg psycholoog-BIG

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)

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 salarivaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden overeengekomen dat de lesuren geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

7.4. Eindejaarsuitkering

Artikel 7.4.1. Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt voor de werknemer die op 31 december een vol jaar in dienst is geweest, 5% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 december geldende salaris.
2. Wanneer de werknemer een deel van de periode waarover de eindejaarsuitkering wordt berekend in dienst is geweest en/of hij in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar rato recht op de eindejaarsuitkering.

3. Indien de werknemer de dienst verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het maandsalaris geldend bij einde dienstverband de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden, dat de arbeidsovereenkomst na de maand december heeft geduurd, uitgekeerd.
4. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december, met uitzondering van de in lid 3 genoemde situatie.

7.5. Vakantiebijslag

Artikel 7.5.1. Vakantiebijslag

1. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest, 8% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 mei geldende salaris.
2. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband minimaal € 1575 per jaar (per 1 april 2006; € 1597 per 1 april 2007). 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 april 2006 en per 1 april 2007: omslag cao

Werknemers die een opleiding volgen

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

	per 1 april 2006	per 1 april 2007
1e praktijkleerjaar	€ 936	€ 949
2e praktijkleerjaar	€ 1.061	€ 1.076

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

	per 1 april 2006	per 1 april 2007
1e praktijkleerjaar	€ 1.061	€ 1.076
2e praktijkleerjaar	€ 1.186	€ 1.202
3e praktijkleerjaar	€ 1.346	€ 1.365
4e praktijkleerjaar	€ 1.497	€ 1.518

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

jaar	ipnr	per 1 april 2006	per 1 april 2007
0	32	€ 2.798	€ 2.837
1	34	€ 2.915	€ 2.956
2	36	€ 3.026	€ 3.068
3	38	€ 3.152	€ 3.196
4	40	€ 3.272	€ 3.318
5	42	€ 3.396	€ 3.444
6	44	€ 3.515	€ 3.564
7	46	€ 3.622	€ 3.672

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

Bijlage 4 Zakgeld per 1 januari 2006

leeftijd	bruto zakgeld
16 jaar	€ 439
17 jaar	€ 504
18 jaar	€ 577
19 jaar	€ 668
20 jaar	€ 782
21 jaar	€ 922
22 jaar	€ 1.069
23 jaar	€ 1.236

Deze bedragen worden gelijktijdig met het minimum(jeugd)loon aangepast.

Hoofdstuk 8 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 8.1. Uitruil van arbeidsvoorwaarden (m.i.v. 1 juli 2002)

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+);
 - de uren als bedoeld in artikel 6.14 lid 1 (lgpb);
 - 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 met een maximum van 15% (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.
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 werktijdregeling vastgestelde arbeidsduur, voorzover er geen sprake is van een verschoven dienst. 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. Werkingssfeer en vrijgestelde werknemers

afronden overwerk

55+ (regeling)
zwangerschap

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij werktijdregeling vastgestelde werktijd, 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 werknemer van 55 jaar of ouder en aan de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap zal geen overwerk worden opgedragen, tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.

Artikel 9.3. Maximaal aantal uren 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.

Zie Toelichting hoofdstuk overwerk

Artikel 9.4. Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur

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 werktijdregeling 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 nummer 74 van die tabel niet overschrijdt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdregeling opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdregeling geldt;

- c het salaris van de werknemer boven ip-nr 74 ligt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdregeling opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdregeling geldt.

Zie 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 de werktijdregeling geldt, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een 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 de werktijdregeling geldt, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en een voltijd arbeidsduur.

Zie 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.

Zie 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, betrokken te worden.
2. De uren die de gemiddeld 48-urige werkweek 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.

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

Hoofdstuk 10 Onregelmatige dienst

Artikel 10.1. Definitie

1. Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die volgens werktijdregeling 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. Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers

55+ (regeling)

1. Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben de werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.
2. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder wordt geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt. Indien de werknemer structureel avond- en/ of nachtdiensten verricht, ontvangt hij naast de vergoeding als bedoeld in artikel 10.3 een vergoeding op grond van artikel 6.14 lid 2. Artikel 6.14 is niet van toepassing ten aanzien van de werknemer die gebruik maakt van artikel 6.13.
3. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

zwangerschap

onregelmatigheidstoelage

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.

Artikel 10.4. Berekening vergoeding onregelmatige dienst

toeslagpercentage
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.

Artikel 10.5. Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage

bevordering

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;
 - 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 de omstandigheid dat een werknemer - buiten de vastgestelde werktijd - beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.
 2. Onder dagaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer - buiten de vastgestelde werktijd - gedurende de uren tussen 06.00 uur en 24.00 uur verplicht is in de instelling aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
 3. Onder nachtaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer - buiten de vastgestelde werktijd - gedurende de uren tussen 24.00 uur en 06.00 uur verplicht is in de instelling aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
 4. Onder consignatiedienst wordt verstaan een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten.
 5. In afwijking van de voorgaande leden is ten aanzien van de arts in opleiding tot specialist (aios) 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. Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers

- uitslaapuren
- 55+ (regeling)
- zwangerschap
1. De normen van de Atw met betrekking tot consignatie zijn van toepassing op alle werknemers.
 2. 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. In het Atb wordt geen onderscheid gemaakt tussen arbeidsuren gedurende de aanwezigheidsdienst en de inactieve uren. Gedurende de looptijd van deze cao zal geen gebruik worden gemaakt van artikel 4.8:2 lid 2 (maatwerkregeling) van de Atb.
 3. Tijdens de in artikel 11.1 genoemde diensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover deze geen uitstel toelaat.
 4. De werknemer is ten minste twee weekenden per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 11.1 genoemde diensten.
 5. 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.
 6. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder wordt geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt. Indien de werknemer bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten verricht, ontvangt hij naast de vergoeding als bedoeld in artikel 11.5 een vergoeding op grond van artikel 6.14 lid 2. Artikel 6.14 is niet van toepassing ten aanzien van de werknemer die gebruik maakt van artikel 6.13.
 7. 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)
1. Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste 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- en consignatiedienst, dag- en nachtaanwezigheidsdienst 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. dagaanwezigheidsdienst
 - op erkende feestdagen: 5/18;
 - op zaterdagen/zondagen: 4/18;
 - op overige dagen: 2/18;
 - c. nachtaanwezigheidsdienst
 - 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 de werktijdregeling 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 de werktijdregeling opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdregeling geldt;

arts in opleiding tot
specialist (aios)

- c. het salaris van de werknemer boven ip-nr 74 ligt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdregeling opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdregeling 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.

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- of 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 de werkgever en de werknemer anders wordt 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 uitdrukkelijk 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.

woongebied

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 € 113,50* per maand. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer van € 57,25* (* per 1 januari 2006).
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 keuken.

Onder jaarsalaris wordt verstaan:

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

Artikel 12.4.2. Werkingssfeer

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 het PGGM 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:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing werkelijk gemaakte voortvloeiende kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
 - d. vergoeding van € 45,38 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in het lid 2 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 woonruimte 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 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. Bij vaststelling van de vakantieaanspraken van een werknemer met een volledig dienstverband op grond van artikel 6.2 lid 1 wordt uitgegaan van 7,2 doorbetaalde uren per vakantiedag.
3. De uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren wordt op gehele uren naar boven afgerond.
4. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 13.1.2. Basis aantal vakantie-uren

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op 166 vakantie-uren per kalenderjaar
2. De werknemer die vóór 1 januari 2008 gebruik maakt van artikel 6.13 (55+-regeling) of 6.14 (lgpb) heeft in plaats van 166 uur, recht op 184 vakantie-uren per kalenderjaar.

Artikel 13.1.3. Jeugduren

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

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.
3. Het bepaalde in lid 2 geldt, in afwijking van de wettelijke bepalingen, ook voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (zie 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 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.

55+ (regeling)

arbeidsongeschiktheid

zwangerschap

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 controlerend geneeskundige 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 BW lid 2 is het de werknemer toegestaan de opgebouwde vakantie te verzilveren met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum

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 4.7 genoemde reglement ziekmelding, worden de ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.

13.2. Verlof

Artikel 13.2.1. 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 13.2.2. Premies tijdens onbetaald verlof

1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 13.2.5 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 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 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 tenminste 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 13.2.3. Levensloop

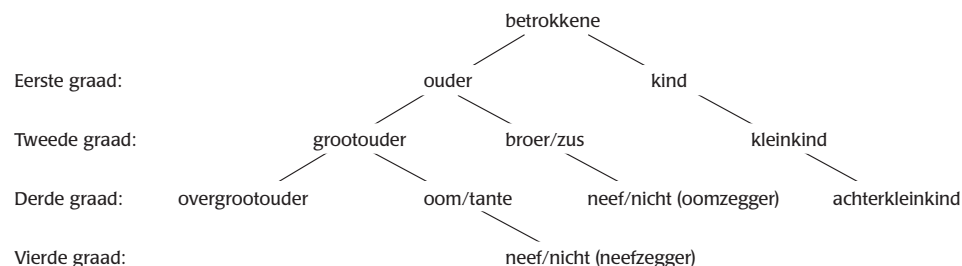
1. De werknemer heeft recht deel te nemen aan de levenslooptegeling.
2. Voorzover de Wet arbeid en zorg niet anders bepaalt geldt dat:
 - de werknemer die verlof wil opnemen dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het 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 levensloopteging 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 met ingang van 1 juni 2006 maandelijks een werkgeversbijdrage van 0,5% van het voor hem geldende salaris.

Artikel 13.2.4. 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.
 - a. verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee dagen;
 - b. huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: een dag;
 - c. 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;
 - d. 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: een dag;
 - e. 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: een dag;
 - f. 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: een dag;
 - g. 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. Eveneens geldt dat, in afwijking van artikel 13.2.1 lid 4 het naar rato-beginsel niet wordt 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 13.2.5. 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 13.2.6. Overige verlofmogelijkheden

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

Artikel 13.2.7. 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.

13.3. Arbeid en zorg

Artikel 13.3.1. Algemeen

Voorzover in deze paragraaf niet afwijkend is bepaald, gelden de bepalingen van de Wet arbeid en zorg. Voor adoptie-, pleegzorg- en kortdurend zorgverlof zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.

Artikel 13.3.2. 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 13.3.3. Kraamverlof

In afwijking van artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing.

1. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op 28,8 uur betaald verlof.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 13.3.4. Ouderschapsverlof

Op verzoek van de werknemer kan de overeengekomen periode van ouderschapsverlof in het kader van de Wet arbeid en zorg in overleg met de werkgever eenmaal met maximaal zes maanden worden verlengd.

Artikel 13.3.5. 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 13.3.6. 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 artikel 4:1 van 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 het PGGM;
 - inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover artikel 14.2 lid 4 of artikel 14.7 van toepassing is, enanderzijds 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. Werkingsfeer

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 WAO-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 het PGGM, 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 wachtgelddaanpraak 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 het PGGM, 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 deelnemerschap aan het PGGM wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het Reglement van het PGGM.
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 aantoonbaar 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 strafkorting 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 het PGGM, 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 (formatieplaatsen-overzicht);
 - 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.

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)

Artikel 16. Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)

De inhoud van deze regeling is opgenomen in de publicatie AMS.

Slotbepaling

I. De werkgeversorganisatie

NVZ vereniging van ziekenhuizen

A rectangular grey box used to redact information, likely a name or address, associated with the NVZ organization.

W.A. van der Meeren

II. Werknemersorganisaties

ABVAKABO FNV

A rectangular grey box used to redact information, likely a name or address, associated with the ABVAKABO FNV organization.

E. Merlijn

CNV Publieke Zaak

A rectangular grey box used to redact information, likely a name or address, associated with the CNV Publieke Zaak organization.

W.J. Berg

FBZ

A rectangular grey box used to redact information, likely a name or address, associated with the FBZ organization.


drs. P. Buys

NU'91

A rectangular grey box used to redact information, likely a name or address, associated with the NU'91 organization.

M.M.A.von Bönninghausen tot Herinkhave – Visser

De Unie Zorg en Welzijn

A rectangular grey box used to redact information, likely a name or address, associated with the De Unie Zorg en Welzijn organization.

S. de Zwart

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 plaatsenplan (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 introductiedagen, 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, werkmethoden 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 bekneld 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)

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)

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)

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)

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)

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 aangegane 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 doorzoeken 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)

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)

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 werkneemster 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 arbeidsongeschiktheid sverzekering.

Artikel 672 (artikel 3.1.7 Opzegging)

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 arbeidsovereenkomst 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)

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 schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig 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 schadeplichtig 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 schadeplichtig. 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)

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 arbeidsovereenkomst 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;
 - j. 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;

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 Normenstelsels Arbeidstijdenwet (Atw) en Arbeidstijdenbesluit (Atb) verpleging en verzorging

<i>normen: werknemer van 18 jaar of ouder</i>	<i>standaardregeling</i>	<i>overlegregeling</i>	<i>afwijkingen en aanvullingen op de overlegregeling uit het Arbeidstijdenbesluit</i>
minimumrusttijden * wekelijkse rust * dagelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	(en bovendien 1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 10 uur)
zondagsarbeid * arbeidsverbod * uitzondering 1 arbeidsverbod * uitzondering 2 arbeidsverbod * zondagsbepaling	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschaps-orgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeels-vertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschaps-orgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeels-vertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken	
maximum arbeidstijden (structureel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 4 weken * arbeidstijd per 13 weken	9 uur 45 uur - gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur - gemiddeld 50 uur per week (200 uur) gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	
aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) * minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur * minimum rust na een reeks nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum aantal nachtdiensten * maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	14 uur 48 uur 8 uur - 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) 48 uur 9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 7	35 per 13 weken
maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 13 weken	11 uur 54 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	12 uur 60 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur)	
aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken	9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	
pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) * arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur * arbeidstijd per dienst > 8 uur * arbeidstijd per dienst > 10 uur	1/2 uur 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)	

<p>consignatie (afwijking rusttijd en pauze)</p> <ul style="list-style-type: none"> * periode zonder consignatie per 4 weken * consignatie voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum arbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat * minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie 	<p>2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur</p> <p>niet toegestaan</p> <p>13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur)</p> <p>gemiddeld 40 uur per week (520 uur)</p> <p>1/2 uur</p>	
<p>aanwezigheidsdienst maximaal 24 uur</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 26 weken * aanwezigheidsdienst voor en na een nachtdienst * minimum rust voor en na een aanwezigheidsdienst * minimum rust per periode van 7 x 24 uur (tenzij een collectieve regeling geldt) * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 26 weken 		<p>52</p> <p>niet toegestaan</p> <p>11 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 10 uur en 1 x tot 8 uur) 90 uur (verdeeld over 1 x 24 uur en 6 x 11 uur; mogen aaneengesloten zijn)</p> <p>78 uur gemiddeld 48 uur per week (1248 uur) (opt-out: gemiddeld 60 uur per week; 1560 uur)</p>
<p>bereikbaarheidsdienst</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per 13 weken * bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken (indien de bereikbaarheidsdienst geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur en 06.00 uur omvat) * minimum arbeidstijd bij oproep 		<p>3</p> <p>26</p> <p>niet toegestaan</p> <p>13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) (gemiddeld 40 uur per week (520 uur)) 1/2 uur</p>
<p>cumulatie bijzondere diensten (consignatie + aanwezigheids- + bereikbaarheidsdiensten)</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bijzondere diensten per 13 weken 		<p>3</p> <p>26</p>

Bijlage C Normenstelsels Arbeidstijdenwet (Atw) en Arbeidstijdenbesluit (Atb) geneeskundigen

<i>normen: werknemer van 18 jaar of ouder</i>	<i>standaardregeling</i>	<i>overlegregeling</i>	<i>afwijkingen en aanvullingen op de overlegregeling uit het Arbeidstijdenbesluit</i>
minimum rusttijden * wekelijkse rust * dagelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)	
zondagsarbeid * arbeidsverbod * uitzondering 1 arbeidsverbod * uitzondering 2 arbeidsverbod * zondagsbepaling	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschaps-orgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeels-vertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschaps-orgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeels-vertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken	
maximum arbeidstijden (structureel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 4 weken * arbeidstijd per 13 weken	9 uur 45 uur - gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur - gemiddeld 50 uur per week (200 uur) gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	10 uur - - gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) * minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur * minimum rust na een reeks nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum aantal nachtdiensten * maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	14 uur 48 uur 8 uur - 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) 48 uur 9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur) 28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) 7	gemiddeld 48 uur per week (624 uur) 35 per 13 weken
maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 13 weken	11 uur 54 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	12 uur 60 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur)	12 uur - gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd per 13 weken	9 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	10 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) * arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur * arbeidstijd per dienst > 8 uur * arbeidstijd per dienst > 10 uur	1/2 uur 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)	

<p>consignatie (afwijking rusttijd en pauze)</p> <ul style="list-style-type: none"> * periode zonder consignatie per 4 weken * consignatie voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken * maximum arbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat * minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie 	<p>2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur</p> <p>niet toegestaan</p> <p>13 uur 60 uur</p> <p>gemiddeld 45 uur per week (585 uur)</p> <p>gemiddeld 40 uur per week (520 uur)</p> <p>1/2 uur</p>	<p>gemiddeld 48 uur per week (624 uur)</p>
<p>aanwezigheidsdienst maximaal 24 uur</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 26 weken * aanwezigheidsdienst voor en na een nachtdienst * minimum rust voor en na een aanwezigheidsdienst * minimum rust per periode van 7 x 24 uur (tenzij een collectieve regeling geldt) * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 26 weken * maximum arbeidstijd per 26 weken voor aios 		<p>52</p> <p>niet toegestaan</p> <p>11 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 10 uur en 1 x tot 8 uur) 90 uur (verdeeld over 1 x 24 uur en 6 x 11 uur; mogen aaneengesloten zijn)</p> <p>78 uur gemiddeld 48 uur per week (1248 uur) (opt-out: gemiddeld 60 uur per week; 1560 uur)</p> <p>gemiddeld 58 uur per week (1508 uur) (opt-out: gemiddeld 60 uur per week; 1560 uur)</p>
<p>bereikbaarheidsdienst</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bereikbaarheidsdiensten per 13 weken * bereikbaarheidsdienst voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per 13 weken * minimum arbeidstijd bij oproep 		<p>5</p> <p>26</p> <p>niet toegestaan</p> <p>13 uur</p> <p>gemiddeld 48 uur per week (624 uur)</p> <p>1/2 uur</p>
<p>cumulatie bijzondere diensten (consignatie + aanwezigheids- + bereikbaarheidsdiensten)</p> <ul style="list-style-type: none"> * maximum aantal bijzondere diensten per periode van 7 x 24 uur * maximum aantal bijzondere diensten per 13 weken 		<p>5</p> <p>26</p>

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 van een nieuwe functie en herindeling

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:
 - start 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 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 (vertegenwoordiger). 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, zondagen 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 Reglement Kinderopvang Ziekenhuizen

Artikel 1 Inleiding

1. Doelstelling van navolgend Reglement is de stimulering van kinderopvangcapaciteit voor alle werknemers in de instellingen die onder de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen vallen.
2. Ten behoeve van de realisering van kinderopvang in brede zin (kindercentra, gastouderopvang, buiten- en naschoolse opvang, ouderparticipatiecrèches) wordt per kalenderjaar door de instelling ten minste 0,56% van de brutoloonsum beschikbaar gesteld.

Artikel 2 Begripsbepalingen

1. Regeling Kinderopvang: de regeling op instellingsniveau die een nadere uitwerking is van dit Reglement ten behoeve van de uitvoering van de kinderopvang.
2. Kind: een kind waarvoor de werknemer de zorg heeft tot en met het moment waarop het kind de basisschool verlaat. De werkgever kan verlangen dat een uittreksel uit het bevolkingsregister wordt verstrekt.
3. Kindplaats: een opvangplaats in een kindercentrum, gastouderopvang, buiten- en naschoolse opvang of ouderparticipatiecrèche, die voldoet aan de wettelijke kwaliteitsregels en geregistreerd staat bij de gemeente.
4. Kinderopvangkosten: kosten die direct verband houden met de opvang. Bijvoorbeeld kosten voor personeel, huisvesting, organisatie en administratie, kosten voor gastouders en vervoerskosten tussen school en naschoolse opvang.

Artikel 3 Regeling Kinderopvang

1. Op instellingsniveau wordt dit Reglement in overleg met de ondernemingsraad nader uitgewerkt in een Regeling Kinderopvang, met inachtneming van de uitgangspunten en bepalingen van dit Reglement.
2. Afwijking van onderhavig Reglement in de Regeling Kinderopvang van de instelling is, met inachtneming van artikel 6.2, slechts mogelijk met instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 4 Kosten Kinderopvang

De werknemer sluit ten behoeve van de te realiseren kindplaats een overeenkomst met een kindcentrum, gastouderbureau, buiten- en naschoolseopvang of ouderparticipatiecrèche. De werkgever vergoedt een zesde deel van de kinderopvangkosten.

Artikel 5 Toegankelijkheid

De werknemer heeft recht op kinderopvang voor de tijdstippen waarop de werknemer feitelijke werkzaamheden ten behoeve van de werkgever verricht.

Artikel 6 Uitvoering

1. Uitvoering wordt verricht op instellingsniveau, aan de hand van de Regeling Kinderopvang. Deze bevat ten minste regels met betrekking tot de aanvraagprocedure, informatie- en registratieplicht van de instelling, wachtlijstprocedure, klachtenprocedure en de beëindiging van de kinderopvang.
2. Indien wijzigingen in cao-afspraken of wetgeving omtrent kinderopvang plaatsvinden die gevolgen hebben voor de inhoud van dit Reglement, zal dit Reglement worden aangepast. Bij verschil tussen dit Reglement en de wet of de cao, prevaleert de wet of de cao.

Artikel 7 Financiële wachtlijst

Bij de uitvoering geldt dat aanvragen op volgorde van binnenkomst in behandeling worden genomen en ingewilligd voor zover de middelen toereikend zijn.

Artikel 8 Ondernemingsraad

Teneinde de Ondernemingsraad gelegenheid te geven om de uitvoering van de Regeling Kinderopvang te monitoren wordt aan de Ondernemingsraad de bevoegdheid verstrekt jaarlijks de besteding van de middelen ten behoeve van de kinderopvang te controleren.

Bijlage G Modelovereenkomsten

Model individuele arbeidsovereenkomst, behorende bij de Cao Ziekenhuizen

Ondergetekenden,

De Stichting/Vereniging _____ (1)
gevestigd te _____,
verder te noemen werkgever, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd
door _____ (2)

en

wonende te _____
(adres) _____
geboren _____ te _____
nationaliteit _____,
verder te noemen werknemer, verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan
onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Dienstverband

De werknemer treedt met ingang van _____ in dienst van de werkgever in de
functie van _____, waarvoor de volgende hoofdlijnen als omschrijving gelden:
_____ (3).

Artikel 2 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd (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 6.2 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 het Pensioenfonds voor de Gezondheid,
Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (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 het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen;
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 leskosten tijdens deze periode komen voor rekening van de instelling. Leermiddelen worden in bruikleen verstrekt (1).

Artikel 5

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

Artikel 6

Geschillen 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,chriften, schrijfmateriaal en dergelijke, dienend ter ondersteuning van de opleiding. Met betrekking tot de wijze waarop de betaling van lesgeld zal geschieden, moet geregeld worden of een vergoeding aan de leerling of een door de instelling directe betaling aan het opleidingsinstituut wordt gedaan.*
- (2) *De instellingen kunnen conform artikel 3.1.2 cao na de beroepsvoorbereidende periode met de leerlingen een leer-/arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd aangaan.*
- (3) *Onder de woorden 'geschillen 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 het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (5).

Artikel 9 Deelname ziektekostenregeling

De werknemer neem 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 het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen;
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 vrijevestigde 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). Gedurende een praktijkleerjaar mag deze leerling, maximaal 1670 uur (gemiddeld 32 uur) voor arbeid worden ingezet. 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 H 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. Per 1 juli 2005 is de Arbowet gewijzigd en krijgen ondernemingen meer mogelijkheden om te kiezen op welke manier zij deskundige hulp inschakelen om het arbo- en verzuimbeleid in te richten. 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 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.
2. Bijzondere aandacht in deze RIE krijgt de aanpak van werkdruk, agressie, fysieke belasting en geweld.
3. De mate van ondersteuning per 1 juli 2005 is afhankelijk van de eigen voorzieningen en deskundigheid van de instelling.
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 bezien 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 werklastbeheersing;
 - ziek- en herstelmeldingsprocedure;
 - een reïntegratiebeleid;
 - een arbojaarplan;
 - een arbocoördinator.
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.
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.

Uitgangspunt is dat goed beleid moet worden beloond. De in dit kader te verwerven subsidies zullen volgens dit principe worden aangewend.

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen in Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) verband nadere uitwerking geven aan onderdelen van de hiervoor genoemde aanbevelingen.

Bijlage I 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.cnvpubliekezaak.nl



FBZ
Federatie van Beroepsorganisaties
in de Zorg en daaraan gerelateerd
onderwijs en onderzoek
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht
Tel. 030-282 33 35
Fax 030-288 78 20
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
Postbus 400
4100 AK Culemborg
Tel. 0345-851 851
Fax 0345-851 500
Website www.unie.nl/zorgenwelzijn



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 J 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	=	Arbeidsomstandighedenwet
Atb	=	Arbeidstijdenbesluit
Atw	=	Arbeidstijdenwet
BBL	=	Beroepsbegeleidende leerweg in het middelbaar beroeps onderwijs
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
IVA	=	Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten
IZZ	=	Instituut Ziektekostenvoorziening Ziekenhuiswezen
LCFH	=	Landelijke Commissie FWG Herindeling
Mksa	=	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden
MSRC	=	Medisch Specialisten Registratie Commissie
OBU	=	Overbruggingsuitkering inzake PGGM-reglement
PGGM	=	Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen.
REA	=	Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten
ROZ	=	Regulier Overleg Ziekenhuizen
StAZ	=	Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen
UWV	=	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
WAO	=	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	=	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
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
Zfw	=	Ziekenfondswet
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 K Trefwoordenregister paginanummer

55+ (regeling).....33, 36, 44, 47, 49, 55

A

aanloopschaal35
aansprakelijkheid voor schade.....22
aanvulling bij arbeidsongeschiktheid27
aanwezigheidsdienst 49, 50, 51, 77, 79
aanwijzen vakantiedagen55
aanwijzen woongebied.....24
adressen van partijen bij het CAO overleg97
adviescommissie sociale begeleiding.....64
afbouwregeling onregelmatigheidstoelage47
afkortingen98
afronden overwerk44
afwijzing verlof58
aios 34, 39, 45, 49, 51
ams 17, 64
arbeid en zorg58
arbeidsduur31
arbeidsduur aios34
arbeidsduur leerlingen..... 31, 38
arbeidsmarkt beleid..... 9
arbeidsmarkttoelage36
arbeidsomstandigheden95
arbeidsongeschiktheid 10, 27, 32, 55, 95
arbeidsongeschiktheid door derden.....27
arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie56
arbeidsovereenkomst 19, 87
arbeidstherapeutisch werken27
arbeidstijden 76, 78
arbeidstijdenbesluit31, 76, 78
arbeidstijdenwet31, 76, 78
arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en
consignatiedienst49
arbeidsvoorwaarden medisch specialisten 17
arbeidsvoorwaardenregeling medisch specialisten64
artikelen Burgerlijk Wetboek.....69
arts in opleiding tot specialist (aios)..... 34, 39, 49, 51
aspirant leerling38
assistentieverlening 44, 50

B

basis aantal vakantie-uren55
bbi 15, 37
beëindiging (van de arbeidsovereenkomst) na bevalling.....21
begrippen98
begripsbepalingen 14
belangenbehartiging van werknemer24
beloningen24
beoordelingssysteem36
bepaalde tijd 19
bereikbaarheidsdienst 49, 50, 51, 77, 79
berekening vergoeding onregelmatige dienst47
beroepsbegeleidende leerweg (bbi) 15, 37
beroepsopleiding67
beroepsvereniging29
beroepsvoorbereidende periode (bvp)..... 14, 37, 91
bescheiden 52, 53
betaald verlof29, 57, 58
bevallingsverlof58
bevordering 36, 47
BIG-(her)registratie23
BIG-registratie23
bijlage A66
bijlage B69
bijlage C76
bijlage D80
bijlage E85

bijlage F.....86
bijlage G87
bijlage H95
bijlage I97
bijlage J98
bijzondere gebeurtenissen57
brochure modelregelingen.....22
bruto bedragen.....14
Burgerlijk Wetboek69
bvp 14, 37

C

calamiteitenverlof.....59
Cao Sociale Begeleiding 9
cao-bedragen 14
communicatie68
consignatie.....77,79
consignatiedienst 49, 50, 51
crisisdienst 51

D

dienstjaren gratificatie37
dienstjubilea37
dienstreizen 52, 53
dienstwoning53
diplomering.....36
document medische staf.....19
doelen meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden42
doelstellingen sociaal beleid66
doorbetaalde lestijd31
duur van de arbeidsovereenkomst 19
duur van het wachtgeld60

E

eerste indeling81
einde arbeidsovereenkomst20, 31
eindejaarsuitkering39
employability.....24
erfenissen24
EVC (erkenning van verworven competenties).....11
extra arbeidsplaatsen zorgsector35
extra bevoegdheden ondernemingsraad30

F

faciliteiten beroepsverenigingen.....12
faciliteiten werknemersorganisaties en beroepsvereniging.....29
faciliteitenregeling.....11
feestdag..... 15, 31
FLEX-pensioen37
fouten.....24
functiebeschrijving 35, 80, 81
functiewaardering 35, 80
FunctieWaardering Gezondheidszorg®.....80
functionele schaal35
functioneringsgratificatie36
FWG 3.0®35
FWG®80
FWG®-systeem..... 14, 35

G

gebruikte afkortingen98
gedenktag 15, 31
geheimhoudingsplicht24
geldbronnen42
geschenken24
geschillen19
gezond roosteren.....68
gezondheid68
gezondheidszorgpsycholoog39
gratificatie 36, 37
gratificatie einde dienstverband.....37
grens instellen ondernemingsraad30

H	
halfjaarbasis	44
hbo opleiding, duaal	15
hbo-duale opleidingen.....	38
hbo-V-duale opleiding.....	38
her- en bijscholing.....	67
herindeling	36, 81, 84
herindelingsprocedure.....	81, 84
herindelingsprocedure schema	84
herintreding (na bevalling)	21
herregistratie BIG.....	23
herstel omissie uitspraak interpretatiecommissie	12
hogere functiegroep	36
hoogte van het wachtgeld	61
huwelijk	57
I	
IBC.....	82
In- en doorstroombanen	35
incidenten	24
indeling functie.....	81
indeling in functionele schaal	35
indeling nieuwe functie.....	81
informatie	68
inpassingstabel	40, omslag
inservice-opleiding	15, 37
instellingsregeling	31, 52, 53
interne bezwaren commissie.....	82
interpretatiecommissie	18, 85
invoering FWG® 3.0.....	36, 80
inzetbaarheid op feestdagen.....	31
IZZ	24
J	
jaargesprek	22
jaarurensystematiek	31
jaarurensystematiek feest- en gedenkdagen.....	31
jaarurensystematiek vakantie.....	31
jaarurensystematiek ziekte/arbeidsongeschiktheid	32
jaarverslag.....	23
jeugdschaal	35
jeugduren	55
jeugdwerkloosheid.....	11
K	
kaderopleidingen.....	67
kantonrechter	19
karakter CAO.....	17
karakter van het statuut sociaal beleid	66
kinderopvang.....	22, 86
kleding.....	53
klinisch chemicus	39
klinisch fysicus	39
kort verzuimverlof.....	59
kraamverlof	58
kwaliteit van de zorg.....	67
kwaliteitseisen	80
kwaliteitsregister.....	23
L	
lagere functiegroep.....	36
Landelijke Commissie FWG® Herindeling	82
langdurend zorgverlof	58
LCFH.....	82
leeftijdgericht personeelsbeleid	8, 33
leerling(en).....	31, 37
leerlingen en stagiaires	10
leerovereenkomst.....	37
leerovereenkomst.....	89
levensloop.....	9, 35, 57
Igpb bij 55 jaar en ouder	33
lidmaatschap werknemersorganisaties	29
loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	27
loopbaanadvies.....	24
loopbaanontwikkeling	67
looptijd CAO	9, 17
M	
maaltijdverstrekking.....	51
managementopleidingen	67
maximaal aantal nachtdiensten	32, 76, 78
maximaal aantal uren overwerk	44
medezeggenschap	11
medisch onderzoek	24
medisch specialisten.....	17
meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	42
minimum salaris 55-plusser	36
model arbeidsovereenkomst.....	87
model leer-/arbeidsovereenkomst	91
model leerovereenkomst.....	89
modelovereenkomsten	87
N	
nabetaling	80
nachtdiensten	32, 76, 78
nadere voorzieningen ondernemingsraad.....	30
nevenfuncties	24
nieuwe functie	81
non-actief	20
normenstelsels (ATW en ATB)	76
normenstelsels (ATW en ATB) geneeskundigen	78
normenstelsels (ATW en ATB) verpleging en verzorging	76
O	
OBU	37
onbepaalde tijd	19
onbetaald verlof.....	56, 58
ondernemingsraad	30
ondernemingsraad	30, 68
onkostenvergoedingen	52
onregelmatige dienst	47
onregelmatigheidstoeslag.....	47
onthefving	16
opbouw van vakantie-uren	55
opdracht tot overwerk	44
opleiding.....	15
opleidingsovereenkomst.....	93
opnemen van vakantie-uren	56
opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst	51
opnemen vergoeding overwerk	45
oproepmedewerkers	23
opzegging.....	21
opzegtermijnen	21
opzegvergunning	21
organisatieveranderingen	63
ouderschapsverlof	58
overdracht van dienst	32
overige opleidingen.....	39
overleggen bescheiden.....	52, 53
overlegregeling.....	76, 78
overlijden	21
overlijden.....	59, 62
overwerk	44, 45, 76, 78
P	
passend werk	27
passende arbeid.....	27
pauze(s)	32, 76, 78
pensioen	26, 61
pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid	28
periodiekdatum	36
periodieke verhoging(en)	27, 36
personeelsbeoordelingssysteem	36

personeelsplanning	66	toepassing salarisschalen	35
personeelsvoorziening	66	toeslagen	36
persoonlijk ontwikkelingsplan	22	toeslagpercentage onregelmatige dienst	47
PGGM	26	toeslagpercentage overwerk	44
POP	22	tweede opleiding in de zorg	38
praktijkleerjaar	15, 38	U	
premies tijdens onbetaald verlof	56	uitbetaling salaris	35
procedure herindeling schema	84	uitbetaling van het wachtgeld	62
professioneel statuut	23	uitgangspunten fwg	80
protocol fwg	80	uitkering bij overlijden	21, 62
R		uitruil van arbeidsvoorwaarden	42
rechtsbijstand	22	uitslaapuren	49
registratiekosten BIG	23	uitvoeringsregelingen	17
reglement IBC	82	uitwerking arbeidsvoorwaarden in de instellingen	30
reglement interpretatiecommissie	85	uitzendkrachten	18, 19
reglement kinderopvang	86	uurloon	14
reglement LCFH	82	V	
reglement ziekteverzuim	28	vacaturestelling	44, 50
reïntegratie	27	vakantie	31, 55
reis- en verblijf kosten dienstreizen	52	vakantiebijslag	40
reiskosten	52	vakantiedagen	55
reiskosten woon-werkverkeer	52	vakantieperiode	56
relatiepartner	14	vakantie-uren	55, 56
roostervrije weekends	32	vakbondsconsulent	29
ruil-OBU	37	VAR	67
rusttijden	76, 78	veranderingsprocessen	67
S		vergaderuren ondernemingsraad	32
salariëring	35	vergoeding materiele schade	24
salaris	14, 35	vergoeding verschoven dienst	33
salarisgarantie bij invoering FWG® 3.0	36	vergoedingsregeling (arbeid tijdens) bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	50
salarisschaal artsen enz. in opleiding	12	vergoedingsregeling dienstreizen	53
salarisschalen	35	vergoedingsregeling onregelmatige dienst	47
salarisschalen artsen enz. in opleiding	41	vergoedingsregeling overwerk deeltijder	45
salarisschalen leerlingen niveau 1 en 2	40	vergoedingsregeling overwerk voltijder	44
salarisschalen leerlingen niveau 3, 4 en 5	40	vergoedingsregeling reiskosten	52
salarisschalen per functiegroep	40, omslag	vergoedingsregeling verhuiskosten	54
salarisverhoging	9	vergrijzingsuren	55
schade	24	verhaalsrecht	27
scheidsgerecht gezondheidszorg	19	verhinderend (werkzaamheden te verrichten)	23
scholing (arbeidsongeschikte werknemer)	27	verhuiskosten	53
scholingsplan	24	verhuiskostenvergoeding	54
schorsing	19	verhuizen	51
slotbepaling	65	verlagen van loondoorbetaling	27
sociaal beleid	23	verlof	56, 57, 58
sociaal beleid doelstellingen	66	verlof bestuurslid beroepsvereniging	29
sociaal beleid uitgangspunten	66	verlof leden werknemersorganisatie	29
sociaal jaarverslag	23	vermindering van het wachtgeld	62
sociaal plan	63	verpleeghuisarts	39
sociale begeleiding bij organisatieveranderingen	63	verpleegkundige adviesraad	67
sociale begeleiding, adviescommissie	64	verplichtingen van de wachtgeldgerechtigde	61
spaarverlof	42	verplichtingen werkgever	21
stage	39	verplichtingen werknemer	23
stagiair	15	verschoven diensten	33
standaard karakter	17	vervallen van het wachtgeld	62
standaardregeling	76, 78	vervallen van loondoorbetaling	27
statuut sociaal beleid	66	vervolgopleidingen	38
StAZ	96	verwantschapsgraden	57
Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen	96	verzekeringsovereenkomst	22
studiefaciliteiten	24	verzilveren vakantie-uren	56
T		verzuimbeleid	28
telefoonkostenvergoeding	51	voltijdnorm	31
termijnen fwg	82	voorgescreven kleding	53
terugbetaling verhuiskosten	54	voorkeursbehandeling	21
therapeutisch mee-eten	24	voortschrijdend plan sociaal beleid	23
tijdbronnen	42	vorderingen op derden	27
toekomst CAO Ziekenhuizen	8	vrij van dienst	15
toelichting arbeidsduur aios	34	vrijgestelde werknemers	44, 47, 49
toelichting hoofdstuk overwerk	45		

W	
waarborg financiering wachtgeld	62
waardering functie	81
waarneming	37
wachtgeld	60
wachtgeld bijzondere regelingen	62
wachtgeld duur	60
wachtgeld hoogte	61
wachtgeld pensioen	61
wachtgeld uitbetaling	62
wachtgeld vermindering	62
wachtgeld vervallen	62
wachtgeld waarborg financiering	62
wachtgeld werkingssfeer	60
wachtgeldgerechtigde	61
wederzijdse verplichtingen (werkgever en werknemer)	24
weekends	32
welzijn individuele werknemer	68
werkdruk	95
werkgever	14
werkgeversbijdrage	29
werkgeversbijdrage IZZ	24
werkingssfeer	16
werklastbeheersing	67
werknemer	14
werknemers die een opleiding volgen	37
werknemersklachtenregeling	22
werknemersorganisaties	29
werkoverleg	67
werktijden	31, 32
werktijdregeling	15
WIA	28
wijziging vakantieperiode	56
wisselende diensten	32
woongebied	24, 51
woon-werkverkeer	52
Z	
zakgeld(tabel)	37, 41
ziekenhuisapotheker	39
ziekmelding	28
ziekte	27, 32
ziektekostenregeling IZZ	24
ziekteverzuim	95
zondagsarbeid	76, 78
zorgverlof	58
zorgverzekeringswet	9
zwangerschap	44, 47, 49, 55
zwangerschapsverlof	58

Cao Ziekenhuizen 2006 - 2008

inpassingstabel per 1 april 2006 en 1 april 2007

salarisniveau	01-04-2006 in euro	01-04-2007	salarisniveau	01-04-2006 in euro	01-04-2007
1	1248	1266	51	3897	3952
2	1272	1290	52	3951	4007
3	1295	1313	53	4008	4064
4	1346	1365	54	4061	4118
5	1395	1415	55	4116	4174
6	1422	1442	56	4172	4231
7	1460	1480	57	4226	4285
8	1497	1518	58	4281	4340
9	1536	1557	59	4337	4398
10	1579	1601	60	4391	4453
11	1627	1650	61	4446	4508
12	1677	1701	62	4502	4565
13	1734	1758	63	4556	4620
14	1791	1816	64	4612	4677
15	1844	1869	65	4680	4745
16	1903	1930	66	4749	4816
17	1951	1979	67	4818	4885
18	2008	2037	68	4887	4955
19	2062	2091	69	4956	5025
20	2117	2147	70	5024	5094
21	2171	2202	71	5093	5164
22	2226	2257	72	5163	5235
23	2281	2313	73	5232	5305
24	2336	2369	74	5300	5375
25	2393	2426	75	5369	5444
26	2453	2487	76	5439	5515
27	2513	2548	77	5507	5584
28	2566	2602	78	5583	5661
29	2626	2663	79	5662	5741
30	2686	2723	80	5737	5817
31	2741	2780	81	5815	5896
32	2798	2837	82	5892	5974
33	2856	2896	83	5967	6051
34	2915	2956	84	6045	6130
35	2970	3011	85	6135	6221
36	3026	3068	86	6227	6314
37	3088	3131	87	6315	6404
38	3152	3196	88	6406	6496
39	3216	3261	89	6496	6587
40	3272	3318	90	6585	6678
41	3335	3382	91	6675	6769
42	3396	3444	92	6766	6860
43	3457	3506	93	6856	6952
44	3515	3564	94	6947	7045
45	3568	3618	95	7038	7136
46	3622	3672	96	7129	7229
47	3677	3729	97	7219	7320
48	3731	3783	98	7309	7411
49	3786	3839	99	7401	7504
50	3842	3895	100	7491	7596

Salarisschalen per functiegroep per 1 april 2007

Salarisschalen in het kader van Regeling extra arbeidsplaatsen zorgsector			
jeugdschaal 01		schaal 01	
17 jr.	497	0	b 1258
18 jr.	573	1	3 1313
19 jr.	660	2	4 1365
20 jr.	773	3	5 1415
21 jr.	912	4	6 1442
		5	7 1480
		6	8 1518

Salarisschalen functiegroep 5			
jeugdschaal 03	aanloopschaal 04	functionele schaal 05	
17 jr.	657	0	3 1313
18 jr.	788	1	4 1365
19 jr.	919	2	5 1415
20 jr.	1050	3	6 1442
21 jr.	1182	4	7 1480
		5	8 1518
		6	9 1557
		7	10 1601

Salarisschalen functiegroep 10			
jeugdschaal 08	aanloopschaal 09	functionele schaal 10	
17 jr.	683	0	4 1365
18 jr.	819	1	5 1415
19 jr.	956	2	6 1442
20 jr.	1092	3	7 1480
21 jr.	1229	4	8 1518
		5	9 1557
		6	10 1601
		7	11 1650
		8	12 1701

Salarisschalen functiegroep 15			
jeugdschaal 13	aanloopschaal 14	functionele schaal 15	
17 jr.	708	0	5 1415
18 jr.	849	1	6 1442
19 jr.	991	2	7 1480
20 jr.	1132	3	8 1518
21 jr.	1274	4	9 1557
		5	10 1601
		6	11 1650
		7	12 1701
		8	13 1758
		9	14 1816

Salarisschalen functiegroep 20			
jeugdschaal 18	aanloopschaal 19	functionele schaal 20	
17 jr.	721	0	6 1442
18 jr.	865	1	7 1480
19 jr.	1009	2	8 1518
20 jr.	1154	3	9 1557
21 jr.	1298	4	10 1601
		5	11 1650
		6	12 1701
		7	13 1758
		8	14 1816
		9	15 1869
		10	16 1930

Salarisschalen functiegroep 25			
jeugdschaal 23	aanloopschaal 24	functionele schaal 25	
17 jr.	740	0	7 1480
18 jr.	888	1	9 1557
19 jr.	1036	2	10 1601
20 jr.	1184	3	11 1650
21 jr.	1332	4	12 1701
		5	13 1758
		6	14 1816
		7	15 1869
		8	16 1930
		9	17 1979
		10	18 2037

Salarisschalen functiegroep 30					
jeugdschaal 28	aanloopschaal 29		functionele schaal 30		
17 jr.	759	0	6	1442	0 8 1518
18 jr.	911	1	7	1480	1 10 1601
19 jr.	1063	2	8	1518	2 12 1701
20 jr.	1214	3	9	1557	3 13 1758
21 jr.	1366	4	10	1601	4 14 1816
		5	11	1650	5 15 1869
					6 16 1930
					7 17 1979
					8 18 2037
					9 19 2091
					10 20 2147

Salarisschalen functiegroep 35					
jeugdschaal 33	aanloopschaal 34		functionele schaal 35		
17 jr.	801	0	8	1518	0 10 1601
18 jr.	961	1	9	1557	1 12 1701
19 jr.	1121	2	10	1601	2 14 1816
20 jr.	1281	3	11	1650	3 15 1869
21 jr.	1441	4	12	1701	4 16 1930
		5	13	1758	5 17 1979
					6 18 2037
					7 19 2091
					8 20 2147
					9 21 2202

Salarisschalen functiegroep 40					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
					39 40
	0	10	1601	0	12 1701
	1	11	1650	1	14 1816
	2	12	1701	2	16 1930
	3	13	1758	3	17 1979
	4	14	1816	4	18 2037
	5	15	1869	5	19 2091
				6	20 2147
				7	21 2202
				8	22 2257
				9	23 2313
				10	24 2369

Salarisschalen functiegroep 45					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
					44 45
	0	10	1601	0	16 1930
	1	12	1701	1	18 2037
	2	14	1816	2	20 2147
	3	16	1930	3	21 2202
	4	17	1979	4	22 2257
	5	18	2037	5	23 2313
	6	19	2091	6	24 2369
				7	25 2426
				8	26 2487
				9	27 2548
				10	28 2602

Salarisschalen functiegroep 50					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
					49 50
	0	14	1816	0	21 2202
	1	16	1930	1	23 2313
	2	18	2037	2	25 2426
	3	20	2147	3	27 2548
	4	21	2202	4	28 2602
	5	22	2257	5	29 2663
	6	23	2313	6	30 2723
				7	31 2780
				8	32 2837
				9	33 2896
				10	34 2956

Salarisschalen functiegroep 55					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
					54 55
	0	19	2091	0	26 2487
	1	21	2202	1	28 2602
	2	23	2313	2	30 2723
	3	25	2426	3	32 2837
	4	26	2487	4	34 2956
	5	27	2548	5	35 3011
	6	28	2602	6	36 3068
				7	37 3131
				8	38 3196
				9	39 3261
				10	40 3318

Salarisschalen functiegroep 60					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
					59 60
	0	25	2426	0	32 2837
	1	27	2548	1	34 2956
	2	29	2663	2	36 3068
	3	31	2780	3	38 3196
	4	32	2837	4	40 3318
	5	33	2896	5	42 3444
	6	34	2956	6	44 3564
				7	45 3618
				8	46 3672
				9	47 3729
				10	48 3783

Salarisschalen functiegroep 65					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
					64 65
	0	32	2837	0	40 3318
	1	34	2956	1	42 3444
	2	36	3068	2	44 3564
	3	38	3196	3	46 3672
	4	40	3318	4	48 3783
	5	41	3382	5	50 3895
	6	42	3444	6	52 4007
	7	43	3506	7	54 4118
				8	56 4231
				9	57 4285
				10	58 4340
				11	59 4398
				12	60 4453

Salarisschalen functiegroep 70					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
					69 70
	0	42	3444	0	50 3895
	1	44	3564	1	53 4064
	2	46	3672	2	56 4231
	3	48	3783	3	59 4398
	4	50	3895	4	62 4565
	5	51	3952	5	64 4677
	6	52	4007	6	66 4816
	7	53	4064	7	68 4955
				8	70 5094
				9	71 5164
				10	72 5235
				11	73 5305
				12	74 5375

Salarisschalen functiegroep 75					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
					74 75
	0	54	4118	0	62 4565
	1	56	4231	1	65 4745
	2	58	4340	2	68 4955
	3	60	4453	3	71 5164
	4	62	4565	4	74 5375
	5	63	4620	5	76 5515
	6	64	4677	6	78 5661
	7	65	4745	7	80 5817
				8	82 5974
				9	83 6051
				10	84 6130
				11	85 6221
				12	86 6314
				13	87 6404
				14	88 6496

Salarisschalen functiegroep 80					
jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal		
					79 80
	0	66	4816	0	74 5375
	1	68	4955	1	77 5584
	2	70	5094	2	80 5817
	3	72	5235	3	83 6051
	4	74	5375	4	86 6314
	5	75	5444	5	88 6496
	6	76	5515	6	90 6678
	7	77	5584	7	92 6860
				8	94 7045
				9	95 7136
				10	96 7229
				11	97 7320
				12	98 7411
				13	99 7504
				14	100 7596

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

