

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2013 - 31 december 2014



sector ambulancezorg

Partijen

Ondergetekenden:

I **Ambulancezorg Nederland**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. Simons

van werkgeverszijde,

en

II **AbvaKabo FNV**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer F. Seifert;

III **CNV Publieke Zaak**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M. Meere

van werknemerszijde,

hierna te noemen: 'cao-partijen', zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Preambule

Voor u ligt de tweede sector-cao Ambulancezorg met een looptijd van 1 januari 2013 tot 1 januari 2015. De bij de cao betrokken partijen zijn er in geslaagd afspraken te maken tot aanscherping en verbetering van de eerste sector-cao. Deze afspraken zijn overeengekomen in een akkoord d.d. 3 juni 2013 dat als bijlage I aan deze cao is gehecht.

De volgende afspraken zijn met deze cao gemaakt over de loonontwikkeling:

- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2013 verhoogd met 1,0%.
- Op 1 oktober 2013 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,75% van het bruto jaarloon.
- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2014 verhoogd met 1%.
- Op 1 oktober 2014 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,50% van het bruto jaarloon.

De eenmalige uitkering wordt als volgt berekend: 12 x het bruto loon op 1 oktober van dat jaar x het dan van toepassing zijn percentage.

Ten behoeve van deze sector-cao Ambulancezorg zal, net als de voorgaande eerste sector-cao, door cao-partijen gezamenlijk, een algemeen verbindend verklaring worden aangevraagd.

Hiermee wordt iedere werkgever en werknemer in Nederland die valt onder de werkingssfeer van deze sector-cao gebonden door de cao, ook als geen sprake is van lidmaatschap van een van de cao-partijen.

Een deel van het in Nederland werkzame ambulancepersoneel is aangesteld bij een publieke werkgever. Deze publieke werkgevers en werknemers worden niet automatisch (ofwel door lidmaatschap van een van de bij de cao betrokken partijen ofwel door een algemeen verbindend verklaring) gebonden aan de sector-cao. Partijen hebben daarom een convenant ondertekend om te verzekeren dat de vaststelling van de sector-cao als van toepassing zijnde rechtspositionele regeling geschiedt waarmee ook de publieke werkgevers en hun werknemers worden gebonden aan de sector-cao. Hiermee zijn de arbeidsvoorwaarden in de hele ambulancesector gelijk voor zowel publieke- als private werknemers.

In deze tweede sector-cao zijn aanvullend op het convenant op enkele plekken de terminologie en een aantal procedurele aspecten van de Ambtenarenwet in de teksten opgenomen. Dit uit zorgvuldigheidsoverweging richting het publieke deel van de sector.

Partijen erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid om medewerkers tot op hoge leeftijd gezond en actief te laten zijn. Dit is wellicht niet voor iedere functie mogelijk binnen de sector Ambulancezorg. Het is verstandig om duidelijkheid te verschaffen aan (toekomstige) medewerkers en al vanaf jongere leeftijd loopbaanpaden uit te zetten, zowel binnen als buiten de sector. Er wordt een paritaire werkgroep ingesteld die met dit onderwerp aan de slag gaat. De PAM en de normering hiervan maken deel uit van de opdrachtformulering. De PAM wordt verplicht gesteld voor werknemers van 40 jaar en ouder in de rijdende dienst zonder dat dit rechtspositionele consequenties zal hebben.

Bij ingang van de eerste sector-cao zijn de rechten op de overgangsregelingen ouderenbeleid uit de voorafgaande cao's behouden voor de werknemers die op dat moment recht hierop hadden. Dit recht blijft ongewijzigd met deze cao. Voor de financiering is een financieringsafpraak tussen AZN en VWS van kracht die ongewijzigd blijft in deze cao. Door veranderende wetgeving ten aanzien van de AOW schuift de AOW-gerechtigde leeftijd naar achteren en ontstaat er voor sommige werknemers uit deze doelgroepen een te overbruggen periode tot aan de AOW-leeftijd. In deze cao is dat het AOW-gat genoemd. Voor private werknemers (exclusief B3 instellingen) met recht op de private overgangsregeling is er vanaf 1 augustus 2012 de mogelijkheid door te werken om het voor hen geldende AOW-gat te overbruggen. Voor publieke werknemers in de sector is het gedurende de looptijd van deze cao mogelijk om de ingangsdatum van de FLO-overgangsregeling op te schuiven. De FLO aanspraken schuiven dan met de verlengde periode op. De FLO regeling zelf blijft ongewijzigd. Binnen de bestaande regeling mag tot 100% van het laatst genoten salaris plus de inkomsten uit nevenwerkzaamheden worden bijverdiend. Daarnaast mag tot 100% van het "persoonlijk AOW-gat" worden bijverdiend.

Partijen hebben afgesproken tijdens de looptijd van deze cao te werken aan een goede relatie tussen sociale partners. Er zal maandelijks overleg plaats vinden waarbij in ieder geval twee RAV bestuurders aanwezig zijn.

Er zijn afspraken gemaakt om te gaan werken aan het bevorderen van gezond en effectief roosteren. Dit met het oog op de gezondheidsrisico's. Flexibele- en gezonde arbeidstijden dragen nadrukkelijk bij aan een gezonde wijze van werken en maakt de zorg kwalitatief beter en veiliger. Alle afspraken met betrekking tot standplaatsen zijn ongewijzigd gebleven, wel hebben partijen afgesproken een pilot met een drietal proeftuinen te starten om te variëren met de huidige standplaatsregeling in de cao onder begeleiding van een door werkgevers en werknemers paritair samengestelde commissie. Deze zal maandelijks rapporteren aan het maandelijks overleg van sociale partners. Deze pilot kan geen arbeidsrechtelijke gevolgen hebben.

In het structureel overleg van sociale partners wordt het onderwerp FWG 3.0 geagendeerd. Het invoeren van FWG 3.0 per een volgende cao-ronde is bespreekbaar en partijen zijn bereid daarover nadere afspraken te maken. Aangezien met het invoeren van FWG 3.0 beoogd wordt een betere aansluiting te realiseren op belerende zorgsectoren, is afgesproken dat naar het totale beloningspakket (niet alleen FWG maar ook toeslagen zoals ORT) van onze sector ten opzichte van andere zorgsectoren wordt gekeken.

In het overleg van sociale partners zal aandacht worden besteed aan de compensatie voor een parttimer bij feestdagen.

In het belang van de arbeidsmarktsituatie en maatschappelijke verantwoordelijkheid voor toekomstige werknemers is afgesproken om binnen RAV's plekken te creëren voor snuffel- en opleidingsstages.

Partijen onderschrijven het maatschappelijk belang van werkplekken voor Wajong- werknemers. Daarom hebben partijen afgesproken om vooruitlopend op een eventuele wettelijke verplichting, te zien of er binnen RAV's werkplekken voor Wajong werknemers kunnen worden vormgegeven.

Tenslotte bevat deze cao instrumenten en regelingen die passen in de verdere ontwikkeling en professionalisering van het personeelsbeleid in de ambulancesector ten einde een aantrekkelijke sector te zijn en te blijven, voor zowel de huidige als de toekomstige werknemers.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	9
Artikel 1.1	Begrippen	10
Artikel 1.2	Werkings sfeer	12
Artikel 1.3	Looptijd cao/Tussentijdse wijziging	12
Artikel 1.4	Standaardkarakter	12
Artikel 1.5	Geldigheid cao-bepalingen	12
Artikel 1.6	Interpretatiecommissie cao	12
Artikel 1.7	Interne Bezwarencommissie	13
Artikel 1.8	Werkgeversbijdrage ten behoeve van vakbondsactiviteiten	13
Artikel 1.9	Exemplaar ter beschikking	13
Hoofdstuk 2	Verplichtingen van werkgever en werknemer	15
Artikel 2.1	Algemene verplichtingen	16
Artikel 2.2	Geheimhouding	16
Artikel 2.3	Nevenwerkzaamheden	16
Artikel 2.4	Verhinderend tot verrichten werkzaamheden	17
Artikel 2.5	Vertegenwoordiging	17
Artikel 2.6	Dienstkleding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen	18
Artikel 2.7	Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening	18
Artikel 2.8	Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid	18
Artikel 2.9	Gebruik zaken werkgever	18
Artikel 2.10	Schade en boetes	19
Artikel 2.11	Rechtsbijstand werknemer	19
Artikel 2.12	Verklaring omtrent gedrag	19
Artikel 2.13	Collectieve ongevallenverzekering	19
Hoofdstuk 3	De arbeidsovereenkomst	21
Artikel 3.1	De arbeidsovereenkomst	22
Artikel 3.2	Proeftijd	22
Artikel 3.3	Einde van de arbeidsovereenkomst	22
Artikel 3.4	Schorsing	23
Artikel 3.5	Oproepkrachten	23
Artikel 3.6	Uitzendkrachten	24
Artikel 3.7	Percentage formatie oproepkrachten	24
Hoofdstuk 4	Salaris/toeslagen/vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen/uitruil van arbeidsvoorwaarden/bovenwettelijke WW-uitkering	25
I	Salaris	26
Artikel 4.1	Begrippen	26
Artikel 4.2	Salaris	26
Artikel 4.3	Periodieke verhoging	26
Artikel 4.4	Waarneming hoger gewaardeerde functie	27
II	Toeslagen	27
Artikel 4.5	Vakantietoeslag	27

Artikel 4.6	Eindejaarsuitkering	27
Artikel 4.7	Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen	28
Artikel 4.8	Dienstjarengratificatie	28
Artikel 4.9	Onregelmatigheidstoeslag	28
Artikel 4.10	Overwerktoeslag met ingang van 1 juli 2013	29
Artikel 4.11	Aanwezigheidstoeslag met ingang van 1 juli 2013	29
Artikel 4.12	Bereikbaarheidstoeslag	30
III	<i>Vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen</i>	30
Artikel 4.13	Faciliteren vakbondsbijdrage	30
Artikel 4.14	Tegemoetkoming reiskosten woon/werkverkeer	30
Artikel 4.15	Vergoeding reis- en verblijfskosten van dienstreizen	31
Artikel 4.16	Verhuiskostenregeling	31
Artikel 4.17	Bijdrage ziektekostenverzekering	31
Artikel 4.18	Uitkering bij overlijden	32
Artikel 4.19	Levensloopregeling	32
Artikel 4.20	Maaltijdvergoeding met ingang van 1 juli 2013	32
Artikel 4.21	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	32
IV	<i>Bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid</i>	33
Artikel 4.22	Definities	33
Artikel 4.23	Voorwaarden voor recht op de bovenwettelijke uitkering	33
Artikel 4.24	Duur van de bovenwettelijke uitkering	34
Artikel 4.25	Berekeningsgrondslag en hoogte van de bovenwettelijke uitkering	34
Artikel 4.26	Bovenwettelijke uitkering en pensioen	34
Artikel 4.27	Verplichtingen van de werknemer/betrokkene	35
Artikel 4.28	Vermindering/terugvordering van de bovenwettelijke uitkering	35
Artikel 4.29	Vervallen van de bovenwettelijke uitkering	36
Artikel 4.30	Uitkering bij overlijden	36
Artikel 4.31	Uitbetaling van de bovenwettelijke uitkering	36
Artikel 4.32	Waarborg financiering van de bovenwettelijke uitkering	36
Hoofdstuk 5	Functiewaardering en inschaling	37
Artikel 5.1	Vaststelling en inschaling functies	38
Artikel 5.2	Functie-indeling	38
Artikel 5.3	Functiewaardering	38
Artikel 5.4	Overgang van aanloop- naar functieloonschaal	38
Hoofdstuk 6	Arbeidsduur en werktijden	39
Artikel 6.1	Voltijd	40
Artikel 6.2	Deeltijd	40
Artikel 6.3	40-urige werkweek	40
Artikel 6.4	Arbeidstijd en dienstrooster	41
Artikel 6.5	Pauze	41
Artikel 6.6	Normen arbeidstijd	41
Artikel 6.7	Reservedienst	41
Artikel 6.8	Aanwezigheidsdienst	42
Artikel 6.9	Bereikbaarheidsdienst	42
Artikel 6.10	Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken	43

Artikel 6.11	Arbeid op feestdagen	43
Artikel 6.12	Werkoverleg	44
Hoofdstuk 7	Vakantie, verlof en Persoonlijk Levensfasebudget	45
I	<i>Vakantie</i>	46
Artikel 7.1	Vakantie-uren	46
Artikel 7.2	Opbouw en opname vakantie-uren	46
Artikel 7.3	Opnemen vakantie-uren	47
II	<i>Verlof</i>	48
Artikel 7.4	Onbetaald verlof	48
Artikel 7.5	Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	48
Artikel 7.6	Vakbondsverlof	49
Artikel 7.7	Kaderverlof cao	49
III	<i>Persoonlijk Levensfasebudget</i>	50
Artikel 7.8	Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget	50
Artikel 7.9	Invulling en aanwending Persoonlijk Levensfasebudget	50
Hoofdstuk 8	Arbeid en zorg	53
Artikel 8.1	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	54
Artikel 8.2	Kraamverlof	54
Artikel 8.3	Adoptie- en pleegzorgverlof	54
Artikel 8.4	Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof	55
Artikel 8.5	Kortdurend zorgverlof	55
Artikel 8.6	Langdurend zorgverlof	56
Artikel 8.7	Ouderschapsverlof	56
Hoofdstuk 9	Gezondheid, ziekte en preventie	59
I	<i>Ziekte en verzuim</i>	60
Artikel 9.1	Algemeen	60
Artikel 9.2	Loondoorbetaling	60
Artikel 9.3	Verlagen, vervallen of opschorten van loondoorbetaling	62
Artikel 9.4	Verhaalsrecht	62
Artikel 9.5	Verzuim- en arbobeleid	63
Artikel 9.6	Ziekte en ongeval in het buitenland	63
II	<i>Gezondheidsbeleid</i>	64
Artikel 9.7	Gezondheidsbeleid	64
Artikel 9.8	Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten	64
Artikel 9.9	Beleid agressie- en geweldsincidenten	64
Artikel 9.10	Opvang werknemers	64
Artikel 9.11	Ergocoaches	64
Artikel 9.12	Fitnessbijdrage	65
Artikel 9.13	Vaccinaties	65
III	<i>Aanstellingskeuring en PAM</i>	65
Artikel 9.14	Aanstellingskeuring	65
Artikel 9.15	Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM)	65
Artikel 9.16	De inhoud van de PAM	66
Artikel 9.17	PAM gedurende loopbaan	66
Artikel 9.18	Flankerend beleid rondom de PAM	66

Hoofdstuk 10	Opleidingen, jaar- en loopbaangesprek, persoonlijke ontwikkeling	67
Artikel 10.1	Opleidingen algemeen	68
Artikel 10.2	Jaargesprek	68
Artikel 10.3	Collectief en persoonlijk opleidingsplan	68
Artikel 10.4	Loopbaangesprek en loopbaanplan	69
Hoofdstuk 11	Werkgelegenheidsgarantie	71
Artikel 11.1	Werkgelegenheid zittend personeel	72
Hoofdstuk 12	Pensioen	73
Artikel 12.1	Pensioenregelingen	74
Hoofdstuk 13	Slotbepalingen	75
Artikel 13.1	Ontheffing cao-bepalingen	76
Artikel 13.2	Garantietoelage onregelmatige dienst Harmonisatieakkoord 2002	76
Bijlagen		77
Bijlage I	Tekst Akkoord cao Ambulancezorg 2013-2015	78
Bijlage II	Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst	89
Bijlage III	Per 1 januari 2013 geldende salarisschaal en salarisbedragen	93
Bijlage IV	Per 1 juli 2013 geldende salarisschaal en salarisbedragen	94
Bijlage V	Per 1 juli 2014 geldende salarisschaal en salarisbedragen	95
Bijlage VI	Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen	96
Bijlage VII	Reglement Interpretatiecommissie cao	98
Bijlage VIII	Reglement Interne Bezwarencommissie	100
Bijlage IX	Begrippenlijst bij het wettelijk normstelsel van de Arbeidstijdenwet (peildatum 1 jan. 2009)	102
Bijlage X	Particuliere overgangsregeling en publieke FLO aanspraken	104

Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begrippen

In deze cao wordt verstaan onder:

a. werkgever: I de privaatrechtelijke rechtspersoon/rechtspersonen, aan wie overeenkomstig artikel 6 van de Tijdelijke wet Ambulancezorg (wet van 26 april 2012, Stb. 2012, 208) door de daartoe bevoegde minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en het in stand houden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'), alsmede de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 4 lid 5 van de Tijdelijke wet Ambulancezorg.

II Ook als werkgever bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de publieke rechtspersoon/rechtspersonen aan wie overeenkomstig artikel 6 van de Tijdelijke Wet Ambulancezorg, door de daartoe bevoegde minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en het in stand houden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'), alsmede de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 4 lid 5 van de Tijdelijke Wet Ambulancezorg.

b. werknemer: I de persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met de in artikel 1.1 sub a onder I bedoelde werkgever, tenzij betrokkene:

- i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
- iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
- iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekraft.

II Ook als werknemer bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de ambtenaar, die is aangesteld bij een werkgever als bedoeld in artikel 1.1. sub a onder II, tenzij betrokkene:

- i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
- iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
- iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekraft.

c. partner: de wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer op basis van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft met het oogmerk om een gezamenlijke huishouding te voeren.

d. Regionale Ambulancevoorziening (RAV): de private of publieke rechtspersoon aan wie krachtens artikel 6 van de Tijdelijke wet ambulancezorg een vergunning is verleend.

e. ambulancezorg: zorg in opdracht van de RAV die erop gericht is een zieke of gewonde terzake van zijn aandoening of letsel hulp te verlenen en per ambulance te vervoeren zoals bedoeld in artikel 1, lid 1, sub d van de Tijdelijke wet Ambulancezorg.

f. ambulance: een in het bijzonder voor het vervoer en/of hulpverlening van zieken of gewonden ingericht motorvoertuig, zoals bedoeld in de Tijdelijke wet Ambulancezorg.

g. landelijk protocol ambulancezorg: het landelijk geldend protocol dat de professionele standaard weergeeft met betrekking tot specifiek medisch/verpleegkundig handelen en dat een zekere ordening in het handelen beschrijft, met als doel de ambulancezorgverlener behulpzaam te zijn bij de besluitvorming en bij de uitvoering van het besluit.

h. standplaats: de plaats waar

- i) de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent en/of waar de werknemer gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
- ii) de ambulance vertrekt, waar voorzieningen zijn voor ambulancepersoneel en waar materieel voorradig is;
- iii) de werknemer in opdracht van de werkgever gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt. Tevens wordt als standplaats aangemerkt het gebied met een straal van 10 km rondom de plaatsen als bedoeld onder artikel 1.1 h, sub i t/m iii.

i. bezwarende functie: functies met een hoge belasting door het frequent werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten.

j. overgangsregelingen ouderen: de overgangsregelingen ouderen uit de voormalige cao Ambulancezorg, de CAR UW0 of de cao B4. De betreffende overgangsbepalingen zijn opgenomen als bijlage X van deze cao.

k. cao-bedragen: de in de cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij anders vermeld.

l. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) of in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

m. basisdienstrooster: een rooster dat met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging tot stand is gekomen.

n. dienstrooster: het rooster gebaseerd op het basisdienstrooster dat door de werkgever tenminste 28 dagen voor de aanvang van de dienst wordt vastgesteld, waarin de werk- en rusttijden voor de werknemer definitief zijn vastgelegd, met uitzondering van de werk- en rusttijden van de reservediensten.

o. reservedienst: het aantal uren dat in het basisdienstrooster/dienstrooster is opgenomen en waarvan nog niet bekend is welke bestaande dienst het betreft. De werkgever maakt minimaal vier kalenderdagen voordat de reservedienst aanvangt bekend welke bestaande dienst uit het dienstrooster het betreft.

p. werkdag: dag waarop de werknemer arbeid moet verrichten met een urenwaarde die blijkt uit het basisdienstrooster/dienstrooster. Bij afwezigheid van deze roosters heeft een werkdag een waarde van 7,2 uur.

q. feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Eerste en Tweede Paasdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag en 5 mei.

r. compensatievrij: betaalde vrije uren ter vergoeding van arbeidsuren ten aanzien waarvan de cao bepaalt dat deze in de vorm van een compensatieur kunnen dan wel moeten worden toegekend.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

1. Deze cao is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1. sub a onder I en artikel 1.1. sub b onder I van deze cao.
2. De cao geldt als overeenkomst voor de werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1 sub a onder II en artikel 1.1 sub b onder II.

Artikel 1.3 Looptijd cao/Tussentijdse wijziging

1. Deze cao heeft een looptijd van 24 maanden en loopt van 1 januari 2013 tot 1 januari 2015.
2. In geval van zwaarwegende omstandigheden kan deze cao met instemming van alle betrokken cao-partijen tussentijds worden gewijzigd. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als gedurende de looptijd van de cao nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt, die van invloed is op de bepalingen van deze cao.
3. Indien minimaal twee cao-partijen (één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde) tijdens de looptijd van de cao constateren dat onderwerpen niet of niet voldoende zijn geregeld in de cao, en dit tot een kennelijk onredelijke situatie leidt, kunnen deze twee partijen alle bij de cao betrokken partijen oproepen teneinde in gezamenlijkheid aanvullende of vervangende afspraken te maken ten aanzien van de overeengekomen tekst van de cao.
4. Indien geen van de cao-partijen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop deze cao eindigt schriftelijk (bij aangetekende brief of deurwaardersexploot) aan de andere partijen te kennen heeft gegeven dat zij de cao wenst op te zeggen of dat zij wijzigingen in een of meer bepalingen van de cao wenst, zal deze cao geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Artikel 1.4 Standaardkarakter

De bepalingen in deze cao hebben een standaardkarakter. Dit betekent dat niet van de cao-bepalingen kan worden afgeweken, tenzij in de betreffende bepaling anders is geregeld, of aanvullende arbeidsvoorwaarden overeen gekomen kunnen worden.

Artikel 1.5 Geldigheid cao-bepalingen

Als een of meerdere bepalingen van deze cao door de rechter niet bindend worden verklaard, blijven de overige bepalingen onverminderd van kracht. Cao-partijen zullen zich inspannen de niet-bindend verklaarde bepaling te vervangen door een geldige bepaling die zo dicht mogelijk aansluit bij de bedoeling van de oorspronkelijke bepaling.

Artikel 1.6 Interpretatiecommissie cao

Het kan voorkomen dat werkgever en werknemer het niet eens zijn over de wijze waarop een of meer bepalingen uit deze cao moeten worden gelezen of uitgelegd. Als zij daar in onderling overleg niet uitkomen, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan de Interpretatiecommissie cao. Deze commissie bestaat uit vijf leden; twee leden van werkgeverszijde, twee leden van werknemerszijde en een onafhankelijke voorzitter. De

Commissie geeft binnen twee maanden nadat het geschil aan haar is voorgelegd een bindend advies af. Het Reglement van de Interpretatiecommissie cao is opgenomen als bijlage VII van deze cao.

Artikel 1.7 Interne Bezwarencommissie

De werkgever stelt een Interne Bezwarencommissie in die bestaat uit drie leden: één lid van werkgeverszijde, één lid van werknemerszijde en een onafhankelijke voorzitter. De werknemer kan bij deze bezwarencommissie bezwaar instellen tegen de limitatief in deze cao genoemde besluiten van de werkgever. Het reglement van de Interne Bezwarencommissie is opgenomen als bijlage VIII van deze cao.

Artikel 1.8 Werkgeversbijdrage ten behoeve van vakbondsactiviteiten

Teneinde de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao in de gelegenheid te stellen hun activiteiten uit te voeren ontvangen de cao partijen Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak, ieder, gedurende de looptijd van de cao, 10.000 euro per kalenderjaar. Gedurende de looptijd van deze cao wordt 5.000 euro extra per kalenderjaar per werknemerspartij toegekend voor de invulling van de pilot standplaatsen.

Artikel 1.9 Exemplaar ter beschikking

De werkgever verstrekt de werknemer kosteloos een exemplaar van deze cao en de nadien daarin aangebrachte wijzigingen. De cao wordt op verzoek in hard copy of digitaal ter beschikking gesteld.

Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen en komen alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na.
2. De werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II heeft de verplichting de in het convenant gemaakte afspraken na te komen en deze cao vast te stellen als rechtspositionele regeling. Verplichtingen waarvan op grond van de Ambtenarenwet niet van mag worden afgeweken blijven van toepassing.
3. De werkgever stelt de werknemer in staat de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen uit te oefenen. De werknemer verricht zijn werkzaamheden naar beste kunnen, behartigt de belangen van de werkgever zoveel mogelijk, en houdt zich aan door de werkgever te geven aanwijzingen en instructies.
4. De werkgever draagt aan de werknemer, rekening houdend met de aard van het bedrijf, zoveel mogelijk met zijn functie samenhangende werkzaamheden op. Als het belang van het bedrijf dat naar het oordeel van de werkgever met zich brengt, verricht de werknemer ook andere werkzaamheden voorzover deze in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd.
5. De werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer de verplichte vaccinaties ontvangt.
6. De arbeidsverrichtingen van de werknemer worden onder alle omstandigheden beheerst door de hulpvraag van de patiënt.
7. De werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II voert een integriteitsbeleid ingevolge de Ambtenarenwet.

Artikel 2.2 Geheimhouding

1. De werkgever neemt tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding in acht van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijk karakter weet of redelijkerwijs kan vermoeden, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens uitdrukkelijk toestemming geeft.
2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen de werknemer uit hoofde van de functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of de werknemer uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3. Het bepaalde in lid 1 en 2 van dit artikel geldt niet indien de werkgever respectievelijk de werknemer gehouden is tot het doen van dergelijke mededelingen op grond van een wettelijk voorschrift of in het kader van een (juridische) procedure.

Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer vraagt de werkgever tijdig schriftelijk toestemming voor het verrichten van al dan niet betaalde nevenwerkzaamheden.
2. De werkgever verleent de werknemer in beginsel steeds deze toestemming, tenzij:
 - a) het risico bestaat dat de normen van de arbeidstijdenwetgeving overschreden worden;
 - b) de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn of kunnen zijn voor een goede invulling van de arbeidsovereenkomst met de werkgever;
 - c) de belangen van de werkgever en/of die van de ambulancezorg door het uitvoeren van de nevenwerkzaamheden kunnen worden geschaad.

De werkgever is in deze gevallen bevoegd zijn toestemming te onthouden, dan wel aan zijn toestemming voorwaarden te verbinden.

3. Als de werkgever zijn toestemming onthoudt, mag de werknemer de nevenwerkzaamheden niet aanvaarden, respectievelijk dient hij deze zo spoedig mogelijk te beëindigen. Als de werkgever voorwaarden stelt aan het geven van zijn toestemming, is de werknemer verplicht zich aan deze voorwaarden te houden, bij gebreke waarvan de werkgever zijn toestemming alsnog kan intrekken.
4. Ten aanzien van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II blijven de bepalingen hieromtrent in de Ambtenarenwet van toepassing.
5. De nevenwerkzaamheden kunnen niet worden verricht in de tijden waarop de werknemer werkzaamheden voor de werkgever dient te verrichten.
6. Het is bij het verrichten van nevenwerkzaamheden niet toegestaan gebruik te maken van door de werkgever beschikbaar gestelde dienstkleding, logo's/emblemen, middelen en materialen. Verder zijn door de werkgever verstrekte bekwaamheidsverklaring(en) niet van toepassing bij het verrichten van nevenwerkzaamheden en kunnen daaraan bij het verrichten van die werkzaamheden geen rechten worden ontleend.
7. De werkgever houdt een registratie bij van de op basis van lid 1 van dit artikel door de werknemer gedane opgave van nevenwerkzaamheden. De werknemer dient hiertoe steeds de volgende informatie aan de werkgever te verstrekken:
 - aard en omvang van de nevenwerkzaamheden;
 - plaats(en) en tijd(en) van uitvoering van de nevenwerkzaamheden.
8. De werknemer is ook zelf verantwoordelijk voor het niet overschrijden van de normen van arbeidstijd- en rusttijdbepalingen bij het aannemen en de uitoefening van de nevenwerkzaamheden. Alle consequenties, voortvloeiend uit de nevenwerkzaamheden, zoals door de werknemer te lijden schade bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden, door derden opgelegde sancties in verband met de nevenwerkzaamheden, een boete van de Arbeidsinspectie als gevolg van overschrijding van de arbeidstijdenwetgeving, zijn voor rekening en risico van de werknemer. Indien de werkgever schade lijdt als gevolg van het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden, kan de werkgever deze schade op de werknemer verhalen.
9. De werknemer kan bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie tegen een besluit van de werkgever om nevenwerkzaamheden niet, dan wel onder voorwaarden, toe te staan.

Artikel 2.4 Verhinderung tot verrichten werkzaamheden

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

Artikel 2.5 Vertegenwoordiging

1. De werknemer kan zelf zijn belangen bij de werkgever behartigen, maar hier ook een vertegenwoordiger voor inschakelen.
2. De werkgever stelt de vertegenwoordiger(s) van de werknemer op daartoe strekkend verzoek van de werknemer of van zijn vertegenwoordiger(s) binnen een redelijke termijn in de gelegenheid om mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te behartigen. De werknemer mag hier altijd bij aanwezig zijn.

Artikel 2.6 Dienstkleiding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen

1. De voor de functie noodzakelijke dienstkleiding, veiligheidsschoeisel en andere materialen worden door de werkgever gratis in bruikleen aan de werknemer verstrekt en blijven eigendom van de werkgever. De dienstkleiding dient te worden aangepast aan het jaargetijde. De werkgever draagt zorg voor het reinigen van de dienstkleiding.
2. De werknemer mag de door de werkgever verstrekte dienstkleiding, het veiligheidsschoeisel en de andere materialen uitsluitend dragen c.q. gebruiken in de uitoefening van de dienst. Als de dienstkleiding, het veiligheidsschoeisel en/of de voor de functie benodigde materialen beschadigd worden of verloren gaan door ander dan normaal gebruik, zijn de kosten voor herstel of, als herstel niet mogelijk is, vervanging, voor rekening van de werknemer.
3. De dienstkleiding, het veiligheidsschoeisel en de voor de functie benodigde materialen dienen op de werkplek te blijven. Het is niet toegestaan de kleding en het schoeisel buiten uitoefening van de functie te dragen dan wel de materialen buiten uitoefening van de functie te gebruiken.
4. Het pakket aan dienstkleiding, veiligheidsschoeisel en de voor de functie benodigde materialen wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

Artikel 2.7 Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening

Voor rekening van de werkgever komen de kosten voortkomend uit:

- a) de verplichte beroepsregistraties, waaronder de herregistratie ingevolge de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) en een registratie in een door de sector erkend en verplicht gesteld kwaliteitsregister;
- b) de opleidingskosten van de verplichte opleidingen die de werknemer moet volgen in het kader van de functieervulling (initiële opleidingen en bij- en nascholingen). Voor reis- en verblijfskosten die de werknemer maakt ten behoeve van het volgen van de opleiding geldt artikel 4.15.

Artikel 2.8 Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid

1. Iedere werknemer dient bij aanvang van en tijdens de diensttijd vrij te zijn van middelen die invloed kunnen hebben op de geestestoestand en het algehele functioneren. Hieronder worden in ieder geval verstaan verdovende middelen zoals alcohol en drugs.
2. Als de werknemer medicijnen gebruikt waarvan een nadelige invloed uit kan gaan op het concentratie- en/of reactievermogen meldt hij dit aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaalt of de bedongen arbeid al dan niet volledig kan worden verricht.
3. De werkgever voert een rookbeleid in overeenstemming met de wettelijke regelingen.

Artikel 2.9 Gebruik zaken werkgever

De werknemer dient zorgvuldig om te gaan met zaken die hij voor zijn werkzaamheden in gebruik heeft gekregen. Hij is verplicht om:

- a) vast te stellen dat deze zich bij ontvangst in goede staat bevinden;
- b) op een door de werkgever te bepalen wijze voor ontvangst te tekenen als de werkgever dat verlangt;

- c) de zaken zorgvuldig te bewaren en te gebruiken voor het doel, waarvoor zij zijn verstrekt;
- d) vermissing of beschadiging zo spoedig mogelijk aan de werkgever te melden;
- e) de zaken terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft, of wanneer de werkgever om teruggave vraagt.

Artikel 2.10 Schade en boetes

1. De werknemer, die bij de uitvoering van zijn werkzaamheden schade of boetes toebrengt aan de werkgever of aan een derde aan wie de werkgever tot vergoeding van die schade of boetes is gehouden, is daarvoor niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade of boete een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de arbeidsovereenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.
2. De schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kosten voor herstel of vervanging of de hoogte van de boete.

Artikel 2.11 Rechtsbijstand werknemer

1. De werkgever dient rechtshulp aan te bieden aan de werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever:
 - civielrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld door derden voor schade; of
 - strafrechtelijk wordt vervolgd; of
 - op grond van het toepasselijke tuchtrecht wordt aangeklaagd.
2. De werkgever dient deze risico's adequaat te verzekeren.

Artikel 2.12 Verklaring omtrent gedrag

1. De werknemer dient bij indiensttreding een recente verklaring omtrent het gedrag (VOG) te overleggen als bedoeld in de Wet justitiële gegevens.
2. De kosten van deze verklaring zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 2.13 Collectieve ongevallenverzekering

1. De werkgever zal ten behoeve van zijn personeelsleden een collectieve ongevallenverzekering afsluiten, waarvan de polisvoorwaarden desgevraagd ter inzage zijn voor de werknemer.
2. De verzekering dekt tenminste de risico's van ongevallen die plaatsvinden in de uitoefening van de functie (inclusief die in reistijd woon-werkverkeer), alsmede de risico's van ongevallen tijdens activiteiten, die uit hoofde van bedrijfsbetrokkenheid buiten diensttijd zijn georganiseerd. Dit geldt niet voor de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten, die buiten diensttijd plaatsvinden.
3. De dekking houdt in een uitkering:
 - ter grootte van tenminste € 68.000 in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen drie jaar na en tengevolge van het ongeval;
 - ter grootte van tenminste € 136.000 in geval van blijvende algehele invaliditeit als enig en rechtstreeks gevolg van een ongeval, c.q. bij gedeeltelijke invaliditeit een percentage als bedoeld in de polisvoorwaarden.

4. Uitkeringsgerechtigd is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in de polisvoorwaarden.
5. Indien door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit voor de werknemer tengevolge heeft, geen recht op een in lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de werknemer dan wel de nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in lid 4 volgens de dekking zoals neergelegd in lid 3 schadeloos te stellen.

De arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk tussen werkgever en werknemer aangegaan en in tweevoud opgemaakt. Vóór indienstreding wordt de arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer ondertekend, waarna de werknemer een afschrift van de getekende overeenkomst ontvangt.
2. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan.
3. De arbeid kan in voltijd, in deeltijd of op basis van oproep worden verricht.
4. Bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst gelden de onder bijlage I van deze cao opgenomen modellen als uitgangspunt. De daarin opgenomen bepalingen, waaronder het incorporatiebeding, dienen in ieder geval in de individuele arbeidsovereenkomst te worden opgenomen.
5. Met betrekking tot de werknemer aangesteld bij de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II wordt de ambtelijke aanstelling verstaan. Gelet op de instandhouding van de ambtelijke status blijft het eenzijdige rechtskarakter van de aanstelling in stand. Publieke werkgevers hebben een convenant gesloten waarin is vastgelegd dat publieke werkgevers de sector-cao als rechtspositionele regeling vaststellen voor hun eigen organisatie. Daarnaast is volgens deze rechtspositionele regeling titel 10 van boek 7 BW van toepassing op publieke werkgevers en werknemers. Ten aanzien van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II is de bestuursrechter bevoegd.
6. De werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II is verplicht de eed of belofte af te leggen.

Artikel 3.2 Proeftijd

1. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen en is voor beide partijen gelijk.
2. Bij het aangaan van een overeenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal twee maanden.
3. Bij het aangaan van een overeenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal:
 - één maand als de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar of zonder een vooraf bepaalde einddatum;
 - twee maanden als de overeenkomst voor een periode van twee jaar of langer is aangegaan.

Artikel 3.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt:

1. **Door opzegging**
 - a) De werknemer kan de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van een maand.
 - b) De werkgever als bedoeld in 1.1. sub a I kan de arbeidsovereenkomst na het verkrijgen van toestemming van het UWV opzeggen met inachtneming van de voor de werkgever wettelijke opzegtermijn.
 - c) De opzegging geschiedt zodanig dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.
 - d) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd als dit recht voor ieder der partijen schriftelijk is overeengekomen.
 - e) In geval van ontslag op staande voet in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek en tijdens of aan het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

f) De werkgever kan de arbeidsovereenkomst op grond van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte slechts opzeggen nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaren onafgebroken heeft voortgeduurd. Als de arbeidsongeschiktheid één of meer malen is onderbroken voor een periode korter dan vier weken, wordt de arbeidsongeschiktheid geacht ononderbroken te zijn gebleven.

2. Van rechtswege

- a) De (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor de overeenkomst is aangegaan.
- b) Bij het overlijden van de werknemer eindigt de arbeidsovereenkomst eveneens van rechtswege.

3. Bij pensioen

- a) De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege de dag voorafgaand aan het bereiken door de werknemer van de AOW-gerechtigde leeftijd.

4. Door ontbinding

- a) De kantonrechter kan verzocht worden de arbeidsovereenkomst te ontbinden conform artikel 7:685 Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3.4 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer maximaal één week 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 een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing een verlenging opleggen.
3. Het (verlengings-)besluit tot schorsing wordt onverwijld en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld en per aangetekende brief bevestigd. De werknemer wordt binnen vier werkdagen na dagtekening van de aangetekende brief in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman.
4. De schorsing kan worden verlengd tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als:
 - de werkgever inmiddels een ontslagprocedure bij het UWV in gang heeft gezet, of
 - een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter is ingediend.
5. De werknemer behoudt tijdens de schorsing zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van het bedrijf te ontzeggen.
7. Als blijkt dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verzoek van de werknemer tot openlijke rehabilitatie overgaan.

Artikel 3.5 Oproepkrachten

1. Met een oproepkracht wordt een oproepovereenkomst aangegaan, die tenminste voldoet aan de vereisten van de voorbeeld oproepovereenkomst zoals opgenomen in bijlage II van deze cao. In deze voorbeeld oproepovereenkomst is opgenomen welke artikelen van de cao voor de oproepkracht gelden.
2. De werkgever stelt geen werknemers als oproepkracht aan die gebruikmaken van een ouderenregeling, zoals een VUT- of FLO-regeling, of een andere vergelijkbare regeling.

Artikel 3.6 Uitzendkrachten

1. Aan de uitzendkrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao valt, zal het uitzendbureau een overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.
2. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b Burgerlijk Wetboek is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht. Als de uitzendkracht binnen drie maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met dezelfde werkgever, wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Artikel 7:668a lid 2 Burgerlijk Wetboek blijft van toepassing.
3. De werkgever stelt geen uitzendkrachten aan die gebruikmaken van een ouderenregeling, zoals een VUT- of FLO-regeling, of een andere vergelijkbare regeling.
4. De werkgever maakt alleen gebruik van erkende en gekwalificeerde uitzendbureaus, aangesloten bij de brancheorganisaties ABU of NBBU.

Artikel 3.7 Percentage formatie oproepkrachten

Het aantal oproepkrachten mag nooit meer dan 10% van de formatie op jaarbasis bij de werkgever bedragen.



**Salaris/toeslagen/vergoedingen,
tegemoetkomingen en regelingen/
uitruil van arbeidsvoorwaarden/
bovenwettelijke werkloosheids-
uitkering**

I Salaris

Artikel 4.1 Begrippen

- a. **salaris:** het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, exclusief alle vergoedingen en toeslagen.
- b. **jaarsalaris:** 12 x het geldende bruto maandsalaris.
- c. **jaarinkomen:** 12 x het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, inclusief alle vergoedingen en toeslagen.
- d. **uurloon:** 1/156e deel van het salaris, gebaseerd op een voltijd dienstverband als bedoeld in artikel 6.1 van deze CAO.
- e. **functieloonschaal:** de voor een functie ter bepaling van het salaris geldende opklimmende reeks van bedragen, zoals opgenomen in bijlage III van deze cao.
- f. **periodiek:** het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een functieloonschaal.

Artikel 4.2 Salaris

1. De werknemer ontvangt een salaris gebaseerd op een van de functieloonschalen.
2. De per 1 januari 2013 geldende salarisschalen en salarissen zijn opgenomen in bijlage III van deze cao. Voor de looptijd van deze cao is overeengekomen de salarisschalen en salarissen per 1 juli 2013 structureel met 1% te verhogen en per 1 juli 2014 opnieuw structureel met 1% te verhogen. De per deze data geldende salarisschalen en salarissen zijn opgenomen in bijlage IV en V van deze cao.
3. Op 1 oktober 2013 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,75% van het bruto jaarloon. Op 1 oktober 2014 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,5% van het bruto jaarloon. De eenmalige uitkering wordt als volgt berekend: 12 x het bruto loon op 1 oktober van dat jaar x het dan van toepassing zijn percentage.
4. Uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de 25e dag van de kalendermaand waarover de werknemer het salaris geniet. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een andere regeling treffen. Bij de uitbetaling van het salaris wordt aan de werknemer een specificatie verstrekt.
5. De toeslagen en vergoedingen voortvloeiend uit onregelmatige dienst, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
6. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband worden in door hen gemaakte meeruren per loonbetaling de aanspraken op vakantietoeslag, vakantie-uren en eindejaarsuitkering verrekend. Dit gebeurt door middel van een toeslag van 27,25% op het naar rato in die maand verdiende salaris van een werknemer met een voltijd dienstverband als bedoeld in artikel 6.1 van deze cao. De toeslag is als volgt opgebouwd: 8% vakantietoeslag, 10,92% vakantiedagen en 8,33% eindejaarsuitkering.

Artikel 4.3 Periodieke verhoging

1. De werkgever kent aan de werknemer bij een normale uitvoering van zijn werkzaamheden eenmaal per jaar een periodieke verhoging toe, die gelijk is aan een periodiek van de functieloonschaal waarin hij is ingedeeld, tot de werknemer het maximum van die loonschaal heeft bereikt.
2. Voor nieuwe werknemers geldt als periodiekdatum de datum van indiensttreding.
3. Als de uitvoering van de werkzaamheden daartoe aantoonbare aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten om in enig jaar meerdere of geen periodieke verhoging toe te kennen.

4. De werkgever deelt de onthouding van een periodieke verhoging uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop de periodieke verhoging zou ingaan schriftelijk aan de werknemer mee, waarbij de redenen voor de onthouding worden genoemd.
5. Als de werkgever besluit de werknemer geen periodieke verhoging toe te kennen, kan de werknemer hiertegen bezwaar maken bij de Interne Bezwarencommissie.

Artikel 4.4 Waarneming hoger gewaardeerde functie

In geval van waarneming van een hoger gewaardeerde functie gedurende een aaneengesloten periode van langer dan drie maanden wordt de werknemer met ingang van de vierde maand ingedeeld in de naastliggende hogere functieloonschaal met hetzelfde periodieknummer. De gewijzigde indeling heeft geen terugwerkende kracht en blijft gelden zolang de waarneming feitelijk duurt.

II Toeslagen

Artikel 4.5 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris. De vakantietoeslag wordt berekend over de periode 1 juni tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei.
2. De vakantietoeslag vormt geen grondslag voor de eindejaarsuitkering en/of overige toeslagen.
3. Wanneer de werknemer een deel van de periode waarover de vakantietoeslag 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 vakantietoeslag.
4. Bij uitdiensttreding vóór mei, wordt de vakantietoeslag berekend naar rato van het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst na 1 juni van het aan de uitdiensttreding voorafgaande jaar heeft voortgeduurd.

Artikel 4.6 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het jaarsalaris. De eindejaarsuitkering wordt berekend over de periode 1 januari tot en met 31 december. De uitkering bedraagt bij een voltijd dienstverband minimaal € 1.750,-. Uitbetaling vindt plaats in de maand december.
2. De eindejaarsuitkering vormt geen grondslag voor de vakantietoeslag en/of overige toeslagen.
3. 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.
4. Bij uitdiensttreding vóór december vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de werknemer in dienst is geweest.

Artikel 4.7 Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie of (tijdelijke) toeslag toekennen.
2. De werkgever kan indien sprake is van een bijzondere of buitengewone prestatie ten behoeve van een in de regel vooraf vastgesteld(e) doel(en) een functioneringsgratificatie of een (tijdelijke) functietoeslag toekennen.
3. De werkgever kan, indien sprake is van een complementaire aan de functie gerelateerde taak, een functiegratificatie of een (tijdelijke) functietoeslag toekennen.
4. De gratificatie en tijdelijke toeslagen hebben geen structureel karakter en behoren niet tot het pensioengevend salaris.

Artikel 4.8 Dienstjarengratificatie

1. De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een eenmalige gratificatie per jubileum.
2. Als jubilea gelden een diensttijd van 25 jaar en een diensttijd van 40 jaar.
3. De gratificatie bestaat uit het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en exclusief alle overige vergoedingen en toeslagen. Dit bruto bedrag wordt netto uitgekeerd in de maand volgend op die waarin het jubileum heeft plaatsgevonden.
4. Als diensttijd voor de toekenning van de gratificatie geldt de door de werknemer bij zijn huidige werkgever (of rechtsvoorganger daarvan) onafgebroken doorgebrachte diensttijd, waarbij alleen die jaren meetellen waarin werkzaamheden zijn verricht die vallen onder de werkingssfeer van deze cao, of een voorloper van deze cao en waarbij er sprake is van ambulancezorg-gerelateerde werkzaamheden.

Artikel 4.9 Onregelmatigheidstoeslag

1. De werknemer heeft recht op een onregelmatigheidstoeslag voor arbeid verricht over de feitelijk onregelmatige uren waarop de werknemer in parate diensten of aanwezigheidsdiensten ter beschikking van de werkgever staat.
2. De toeslag bedraagt:

* maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt:	€ 3,30 per uur;
* maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur:	€ 3,30 per uur;
* maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur:	€ 6,63 per uur;
* maandag tussen 0.00 en 06.00 uur:	€ 6,63 per uur;
* zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur:	€ 6,63 per uur;
* zondag of feestdag tussen 0.00 en 24.00 uur:	€ 10,76 per uur
3. De vakantietoeslag is in de onregelmatigheidstoeslag inbegrepen.
4. De onregelmatigheidstoeslag wordt toegekend over de feitelijke onregelmatige uren waarop de werknemer in parate dienst of aanwezigheidsdienst ter beschikking van de werkgever staat. De toeslag wordt niet toegekend bij overwerk in de zin van artikel 4.10.

Artikel 4.10 Overwerktoeslag met ingang van 1 juli 2013

1. Overwerk zijn de uren waarop de werknemer arbeid heeft verricht buiten het basisdienstrooster/dienstrooster, voorzover daarmee de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1 en/of artikel 6.3 wordt overschreden.
2. Overwerk wordt vergoed in de vorm van tijd waarbij binnen ieder uur dat overwerk wordt verricht de volgende afrondingssystematiek geldt:

* 00-15 minuten:	geen overwerk
* 15-45 minuten:	een half uur overwerk
* 45-60 minuten:	een uur overwerk
3. Naast de tijd bedoeld in lid 2 wordt een geldelijke beloning van 75% van het uurloon toegekend indien het overwerk in de vorm van een extra dienst plaats vindt. Indien overwerk wordt veroorzaakt door een uitloop van een dienst bedraagt de geldelijke beloning 50% van het uurloon.
4. Een overuur wordt in tijd uitgekeerd in de vorm van een compensatieuur. Het verlof wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip en op het tijdstip dat de werknemer wenst, tenzij de belangen van werkgever zich hiertegen verzetten. In dat laatste geval wordt het verlof onder opgaaf van redenen geweigerd en bestaat de vergoeding uitsluitend uit een vergoeding in geld, welke wordt berekend overeenkomstig het percentage in het derde lid vermeerderd met 100%.
5. Elk uit te betalen overuur staat gelijk aan een uurloon, met uitzondering van een overuur doorgebracht in aanwezigheidsdienst tussen 23.00 en 8.00 uur, welk overuur gelijk staat aan 0,3 uurloon.
6. Van 1 januari 2013 tot 1 juli 2013 is artikel 4.10 van de sector-cao Ambulancezorg 1 januari 2011-31 december 2012 van toepassing.

Artikel 4.11 Aanwezigheidstoeslag met ingang van 1 juli 2013

1. Als gedurende een aanwezigheidsdienst op oproep arbeid wordt verricht tussen 23.00 en 8.00 uur wordt een toeslag van 70% op het uurloon gegeven voor de gemaakte arbeidsuren. Voor arbeid op oproep tussen 08.00 en 23.00 uur wordt geen toeslag toegekend op de gemaakte arbeidsuren.
2. In aanvulling op lid 1 wordt voor de in lid 1 bedoelde arbeidsuren op oproep tussen 23.00 en 08.00 uur een geldelijke beloning van 50% toegekend.
3. Voor de arbeidsuren geldt de volgende afrondingssystematiek:

* een of meerdere ritopdrachten binnen één uur met een (gezamenlijke) kortere arbeidsduur dan 60 minuten: 60 minuten;
* Als er 1 ritopdracht is met een langere arbeidsduur dan 60 minuten of er is sprake van meerdere ritopdrachten binnen een uur die de 60 minuten overschrijden dan wordt de vergoeding berekend over de feitelijke arbeidsduur rekenkundig naar boven afgerond op een half uur.
4. In geval van samenloop van de toeslag genoemd in het tweede lid met de onregelmatigheidstoeslag bedoeld in artikel 4.9, wordt uitsluitend de hoogste van een van deze toeslagen uitgekeerd.
5. Van 1 januari 2013 tot 1 juli 2013 is artikel 4.11 van de sector-cao Ambulancezorg 1 januari 2011-31 december 2012 van toepassing.

Artikel 4.12 Bereikbaarheidstoelage

- De werknemer heeft recht op een toeslag voor verrichte bereikbaarheids-diensten. Deze toeslag bedraagt:
 - * maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur € 1,56 per uur;
 - * zaterdag, zondag of feestdag € 3,03 per uur.
- De vakantietoelage is in de bereikbaarheidstoelage inbegrepen.
- Als de werknemer gedurende de bereikbaarheidsdienst arbeid verricht, vervalt over die tijd de aanspraak op de toeslag.

III Vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen

Artikel 4.13 Faciliteren vakbondsbijdrage

- De werkgever verstrekt een vakbondsbijdrage aan de werknemer en zal deze als verplicht onderdeel van de werkkostenregeling opnemen. Doel is dat optimaal gebruik kan worden gemaakt van de fiscale voordelen van de regeling. De werknemer dient hiertoe de factuur te overleggen.

Artikel 4.14 Tegemoetkoming reiskosten woon/werkverkeer

- Aan de werknemer wordt een maandelijkse tegemoetkoming toegekend in de kosten, verbonden aan het reizen van zijn woning naar zijn standplaats, met inachtneming van het hieronder bepaalde.
- De tegemoetkoming vindt plaats volgens de onderstaande tabel:

Enkele reisafstand woning-werk		Vergoeding bij reizen op:	* pm = per maand * pw = per week	De in de tabel genoemde bedragen zijn netto bedragen	
		1 dag/week	2 dagen/week	3 dagen/week	4 of meer dagen/week
Meer dan	tot				
0 km	10 km	-	-	-	-
10 km	15 km	€ 16,25 pm € 3,75 pw	€ 32,50 pm € 7,50 pw	€ 48,75 pm € 11,25 pw	€ 65,- pm € 15,- pw
15 km	20 km	€ 22,75 pm € 5,25 pw	€ 45,50 pm € 10,50 pw	€ 68,25 pm € 15,75 pw	€ 91,- pm € 21,- pw
20 km		€ 32,50 pm € 7,50 pw	€ 65,00 pm € 15,00 pw	€ 97,50 pm € 22,50 pw	€ 130,- pm € 30,- pw

- De tegemoetkoming wordt vastgesteld aan de hand van de afstand tussen het woonadres en de standplaats, waarbij de kortste afstand gemeten volgens de ANWB-routeplanner als uitgangspunt geldt. Werknemers die binnen een afstand van 10 km van hun standplaats wonen, hebben geen aanspraak op de tegemoetkoming.
- Voor de werknemer die niet iedere week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woonplaats en de standplaats geldt het volgende. De tegemoetkoming per maand is gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag per week reizen te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddelde aantal dagen reizen per maand. Als maximale tegemoetkoming geldt het tabelbedrag dat hoort bij 4 dagen of meer reizen per week.

- De werkgever kent geen tegemoetkoming toe voor dat gedeelte van het woon-werkverkeer, waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.
- Als gedurende een volledige kalendermaand niet naar de standplaats is gereisd, stopt de tegemoetkoming na afloop van die kalendermaand. De tegemoetkoming wordt weer verleend met ingang van de dag waarop het reizen naar de standplaats is hervat.
- De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.
- Bij vrijwillig verhuizen ontstaat geen aanspraak op een hogere tegemoetkoming in de reiskosten.
- De reiskostenregeling kan gedurende de looptijd van de cao worden aangepast aan wijzigingen in fiscale regelingen.

Artikel 4.15 Vergoeding reis- en verblijfskosten van dienstreizen

- Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfskosten ten behoeve van dienstreizen moet maken, worden deze kosten vergoed met inachtneming van de volgende richtlijnen:
 - a) voor reiskosten de kosten van openbaar vervoer op basis van het tarief laagste klasse.
 - b) voor verblijfskosten de noodzakelijk gemaakte kosten.
- Als de werknemer met toestemming van de werkgever van de eigen auto gebruik maakt, vergoedt de werkgever aan de werknemer een (netto-)bedrag van € 0,19 per kilometer.
- Alleen het bedrag aan reiskosten dat komt bovenop de vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer wordt vergoed.
- Voor de bepaling van het aantal gemaakte kilometers per auto wordt gebruik gemaakt van de ANWB-routeplanner.

Artikel 4.16 Verhuiskostenregeling

- Bij overplaatsing binnen of buiten de woonplaats, die tot verhuizing verplicht, worden de werkelijk gemaakte verhuiskosten vergoed tot een maximum van € 2.268,90.
- Als overplaatsing in de zin van dit artikel geldt alleen:
 - als de standplaats wijzigt als gevolg van een overheidsbesluit;
 - als de werknemer door de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere standplaats en er een verhuisplicht wordt opgelegd op basis van een met de ondernemingsraad overeengekomen regeling op bedrijfsniveau.

Artikel 4.17 Bijdrage ziektekostenverzekering

- De werknemer, die zowel de basisverzekering als een aanvullende verzekering heeft afgesloten, heeft jaarlijks recht op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ten bedrage van € 168,00 per jaar.
- De tegemoetkoming bedraagt € 296,00 per jaar als de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar een jaarinkomen (salaris plus toeslagen) had, dat lager of gelijk is aan het maximumbedrag van functieloonsschaal 6. Bij de bepaling van het maximumbedrag van functieloonsschaal 6 wordt uitgegaan van de daadwerkelijk vastgestelde bedragen per maand zoals die golden in het voorafgaande kalenderjaar.
- Voor de hoogte van de tegemoetkoming wordt geen rekening gehouden met de omvang van het dienstverband.

4. Wanneer een werknemer mede werkzaam is in een ander dienstverband, zal de tegemoetkoming pro rata plaatsvinden, tenzij de werknemer aannemelijk kan maken dat hij in het andere dienstverband geen tegemoetkoming ontvangt.
5. De tegemoetkoming wordt eenmaal per kalenderjaar in december uitbetaald.
6. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar heeft de werknemer naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering.
7. Bij uitdiensttreding van de werknemer vindt verrekening van de tegemoetkoming plaats.

Artikel 4.18 Uitkering bij overlijden

1. In artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek is ten aanzien van de uitkering bij overlijden het volgende bepaald:
 - de werkgever verstrekt na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering;
 - de uitkering wordt verstrekt over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met een maand na de dag van overlijden;
 - de uitkering moet worden berekend aan de hand van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
2. Nabestaanden zijn:
 - de partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde; en bij het ontbreken van deze: zijn minderjarige kinderen; en bij het ontbreken van hen:
 - degenen met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Artikel 4.19 Levensloopregeling

Er is alleen nog sprake van een levensloopregeling als onderdeel van de afspraken rondom de overgangsregelingen zoals opgenomen in bijlage X. Voor de overige werknemers is geen deelname aan een levensloopregeling meer mogelijk aangezien deze per 1 januari 2012 is komen te vervallen.

Artikel 4.20 Maaltijdvergoeding met ingang van 1 juli 2013

De werknemer met een geplande dienst die langer duurt dan 12 uur ontvangt van de werkgever de werkelijk gemaakte kosten van een maaltijd tot een maximum van € 5,00 per maaltijd.

Artikel 4.21 Uitrui van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan bovenwettelijke vakantie-uren verkopen of uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden. Het verkopen van PLB uren is niet toegestaan. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van afkoop of uitruil.
2. De werknemer kan geld (salaris en eindejaarsuitkering) uitruilen tegen vrije tijd of andere arbeidsvoorwaarden. Hierdoor wordt de mogelijkheid geboden de fiscale ruimte optimaal te benutten.
3. De werknemer geeft schriftelijk aan welke uitruil is gewenst. De werkgever wijst de werknemer op de gevolgen van zijn verzoek.

IV Bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid

Artikel 4.22 Definities

Voor de toepassing van de bepalingen in deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a) werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
- b) werkloosheidsuitkering: de uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet;
- c) betrokkene: de werknemer die werkloos is geworden;
- d) dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
- e) bovenwettelijke uitkering: de aanspraken die de werknemer kan ontlenen aan deze paragraaf IV, te weten de uitkering die de werkgever verstrekt als aanvulling op de werkloosheidsuitkering;
- f) 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.

Artikel 4.23 Voorwaarden voor recht op de bovenwettelijke uitkering

1. Aan de werknemer van wie arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek eindigt, wordt met ingang van de dag volgende op de dag waarop het dienstverband eindigt een bovenwettelijke uitkering toegekend indien deze beëindiging geschiedt wegens:
 - a) gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
 - b) reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
 - c) fusie, liquidatie, gehele of gedeeltelijke sluiting van de RAV, waar de werknemer in dienst is;
 - d) onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient voor de toepassing van deze grondslag tenminste de leeftijd van vijftig jaar te hebben bereikt en vijftien jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger ononderbroken in dienst te zijn geweest, waarbij perioden waarin het dienstverband voor niet meer dan drie maanden onderbroken is geweest meetellen voor de berekening van het aantal dienstjaren;
2. De bovenwettelijke uitkering wordt alleen toegekend als aan de werknemer/betrokkene een werkloosheidsuitkering is toegekend.
3. Geniet de werknemer/betrokkene op de dag dat de bovenwettelijke uitkering zou ingaan een ZW- of WAO/WIA-uitkering, en wordt hem daarnaast een werkloosheidsuitkering toegekend, dan wordt deze werkloosheidsuitkering aangevuld tot de hoogte en voor de duur van de bovenwettelijke uitkering, verminderd met de uitkeringen op grond van de ZW/WAO/WIA.
4. Indien de ZW- of WAO/WIA-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstverbanden, dan wordt het recht op de bovenwettelijke uitkering toegerekend aan het dienstverband terzake waarvan de (voormalig) werknemer betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van dat dienstverband.

Artikel 4.24 Duur van de bovenwettelijke uitkering

1. De bovenwettelijke uitkering wordt toegekend gedurende de periode dat de werknemer recht heeft op een werkloosheidsuitkering, en de werkloosheidsuitkering ook daadwerkelijk aan hem is toegekend.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de leeftijd van 65 jaar zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag ten minste tien ononderbroken dienstjaren bij de werkgever heeft volbracht, wordt de duur van de bovenwettelijke uitkering verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 2 tellen die dienstjaren mee, die, niet onderbroken door een periode van meer dan drie maanden, aaneengesloten in dienst van de werkgever of een van zijn rechtsvoorgangers zijn doorgebracht.
4. De bovenwettelijke uitkering eindigt indien de (aanspraak op) de werkloosheidsuitkering eindigt.
5. Als de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering is geëindigd omdat de betrokkene inkomsten uit een nieuwe dienstbetrekking geniet, en ingevolge daarvan de werkloosheidsuitkering wordt stopgezet, kan de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering herleven als het nieuwe dienstverband wordt beëindigd op grond van een van de in artikel 4.22 lid 1 genoemde grondslagen. De duur van het nieuwe dienstverband wordt op de totale duur van de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering in mindering gebracht.
6. De herleving van de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering geldt niet indien en voor zolang bij de nieuwe werkgever een zelfstandige aanspraak op de bovenwettelijke uitkering bestaat.

Artikel 4.25 Berekeningsgrondslag en hoogte van de bovenwettelijke uitkering

1. De berekeningsgrondslag van de bovenwettelijke uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene het recht op de bovenwettelijke uitkering wordt toegekend, voorzover dat betrekking heeft op het inkomen uit het dienstverband waar het recht op de bovenwettelijke uitkering aan wordt ontleend.
2. De bovenwettelijke uitkering is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan een aanvulling op de werkloosheidsuitkering tot aan het bedrag van het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden een aanvulling tot 80%, gedurende de daarop volgende twee jaar een aanvulling tot 75%, en vervolgens een aanvulling tot 70% van het laatstgenoten salaris.
3. Gedurende de periode van de bovenwettelijke uitkering bedraagt de som van de werkloosheidsuitkering en de bovenwettelijke uitkering nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
4. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing zijn voor deze cao, en welke door de betrokkene zouden zijn genoten indien hij in dienst zou zijn gebleven, worden bij de berekening van de bovenwettelijke uitkering in aanmerking genomen. In dat geval worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.

Artikel 4.26 Bovenwettelijke uitkering en pensioen

1. Gedurende de periode van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering blijven, indien en zolang de betrokkene het deelnemerschap aan zijn pensioenfonds wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het voor de betrokkene bij de werkgever geldende Pensioenreglement. De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is. Het werknemersaandeel van de betrokkene is gerelateerd aan de hoogte van de som van de werkloos-

heidsuitkering en de bovenwettelijke uitkering, verminderd met de in de totale uitkering begrepen toeslagen die niet onder de bijdragegrondslag worden begrepen.

2. Indien en voor zolang een regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid op de betrokkene van toepassing is, is hetgeen in lid 1 is bepaald ten aanzien van de verschuldigde premie niet op de betrokkene van toepassing.
3. Het in lid 1 bepaalde geldt niet als de betrokkene, die jonger is dan vijftig jaar, kan deelnemen aan de pensioenregeling die aan een eventueel nieuw dienstverband is verbonden.
4. In het geval dat de aanvulling door de werkgever niet voldoende is om daaruit de door de betrokkene 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 daarin, ten laste van de werkgever.

Artikel 4.27 Verplichtingen van de werknemer/betrokkene

1. De werknemer is verplicht om, direct na aanzegging van het ontslag, de bepalingen in de Werkloosheidswet op te volgen voor het verkrijgen van een recht op een werkloosheidsuitkering.
2. De werknemer/betrokkene is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat deze verplichting redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
3. De werknemer/betrokkene is verplicht aan de werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en van het bedrag dat hij aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling geniet. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
4. De werknemer/betrokkene 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 4.28 Vermindering/terugvordering van de bovenwettelijke uitkering

1. Als op de werkloosheidsuitkering een strafkorting wordt toegepast, zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling met de bovenwettelijke uitkering als bedoeld in deze paragraaf overeenkomstig worden aangepast en kan de betrokkene geen beroep doen op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.
2. Inkomsten uit arbeid of bedrijf die de betrokkene met ingang van of na de dag waarop de bovenwettelijke uitkering is ingegaan ontvangt, worden op de bovenwettelijke uitkering in mindering gebracht, waarna de bovenwettelijke uitkering wordt beëindigd, voorzover er geen recht (meer) bestaat op een werkloosheidsuitkering.
3. De bovenwettelijke uitkering die door de werkgever onverschuldigd is betaald, op welke grondslag dan ook, kan door de werkgever worden teruggevorderd, dan wel worden verrekend met het bedrag aan bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene nog aanspraak heeft.

Artikel 4.29 Vervallen van de bovenwettelijke uitkering

1. De bovenwettelijke uitkering vervalt:
 - a) met ingang van de dag volgend op die waarop de betrokkene is overleden;
 - b) met ingang van de dag waarop de werknemer/betrokkene aanspraak maakt op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement, geldend uit hoofde van het dienstverband waaruit hij met de bovenwettelijke uitkering is ontslagen;
 - c) als de betrokkene weigert aan de hem in artikel 4.25 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d) als een van de in artikel 4.21 genoemde uitkeringen wordt stopgezet omdat de betrokkene niet al datgene doet of heeft gedaan dat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een van deze uitkeringen
2. Hangende een (beroeps)procedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de bovenwettelijke uitkering opgeschort.
3. De bovenwettelijke uitkering kan door de werkgever vervallen worden verklaard als:
 - i) de betrokkene onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - ii) de betrokkene geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.
4. Indien de werkloosheidsuitkering geheel of gedeeltelijk eindigt, eindigt het recht op de bovenwettelijke uitkering dienovereenkomstig.

Artikel 4.30 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de betrokkene wordt door de werkgever aan de in artikel 4.18 genoemde personen een uitkering verstrekt ter grootte van de bovenwettelijke uitkering die 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 een overlijdensuitkering wordt verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten, dan wel als aanspraak op een uitkering bestaat krachtens artikel 4.18.

Artikel 4.31 Uitbetaling van de bovenwettelijke uitkering

De uitkering van de bovenwettelijke uitkering geschiedt maandelijks met inachtneming van de bij de werkgever voor salarisbetaling geldende regelingen.

Artikel 4.32 Waarborg financiering van de bovenwettelijke uitkering

De werkgever is ingeval van sluiting van de RAV verplicht tijdig maatregelen te nemen om de financiering van de verplichting tot uitbetaling van toegekende bovenwettelijke uitkeringen te waarborgen.

Functiewaardering en inschaling

Artikel 5.1 Vaststelling en inschaling kernfuncties

1. Binnen de ambulancesector zijn de volgende kernfuncties vastgesteld:
 - a) ambulanceverpleegkundige;
 - b) ambulancechauffeur;
 - c) verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg.
2. Een beschrijving van de taakgebieden van deze kernfuncties is opgenomen in hoofdstuk 6 van de Nota Verantwoorde Ambulancezorg (uitgegeven door Ambulancezorg Nederland).
3. De kernfuncties zijn als volgt gewaardeerd (zie bijlage III t/m V van deze cao):
 - ambulanceverpleegkundige: schaal 9;
 - ambulancechauffeur: schaal 7;
 - verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg: schaal 9.

Artikel 5.2 Functie-indeling

De functie van de werknemer wordt ingedeeld in de bij de functie behorende functieloonschaal. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieloonschaal. De periodiek komt overeen met het aantal dienstjaren dat de werknemer in dezelfde of een soortgelijke functie heeft bekleed. De werknemer kan ook in een aanloopschaal worden ingedeeld. De werknemer blijft tot één jaar na het voltooien van de initiële opleiding in de aanloopschaal ingedeeld.

Artikel 5.3 Functiewaardering

Partijen spreken af de functie van chauffeur zorgambulance, verpleegkundige (niveau 4) zorgambulance en verzorgende (VIG-er) (niveau 3) zorgambulance te beschrijven en te waarderen en toe te voegen aan de kernfuncties in de cao per januari 2013. Deze functies worden beschreven volgens de FWG methodiek waarbij het Kwaliteitskader Zorgambulance leidend dient te zijn. Sociale partners stellen voor 1 december 2013 de waardering vast.

Artikel 5.4 Overgang van aanloop- naar functieloonschaal

Het salaris van een werknemer die overgaat van de aanloopschaal naar de functieloonschaal wordt vastgesteld aan de hand van het eerst hogere bedrag in de voor de werknemer geldende functieloonschaal.

Arbeidsduur en werktijden



Artikel 6.1 Voltijd

1. De arbeidsduur voor een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt, berekend over de duur van het basisdienstrooster dat geen aanwezigheidsdiensten bevat, gemiddeld 36 uur per week.
2. De arbeidsduur voor een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt, berekend over de duur van het basisdienstrooster dat aanwezigheidsdiensten bevat, gemiddeld minimaal 36 en maximaal 48 uur per week.
3. De samenstelling van diensten in het basisdienstrooster is zodanig dat de uren doorgebracht in een dienst of aanwezigheidsdienst tussen 08.00 en 23.00 uur leiden tot een totaal aantal uren dat berekend over de roostercyclus uitkomt op gemiddeld 36 uur per week. Dit aantal uur wordt verminderd met 0,3 uur voor elk uur tussen 23.00 en 08.00 uur dat in de roostercyclus van het basisdienstrooster wordt doorgebracht in aanwezigheidsdienst.
4. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever besluiten om over te gaan tot een systeem waarbij met individuele werknemers een maatwerkovereenkomst in de zin van artikel 4:8:2 van het Arbeidstijdenbesluit kan worden gesloten. De werknemer moet schriftelijk en uitdrukkelijk instemmen met het aangaan van de maatwerkovereenkomst. Bij een maatwerkovereenkomst mag de arbeidstijd uitsluitend voor inzet in aanwezigheidsdiensten worden verlengd tot gemiddeld maximaal 60 uur per week.
5. De in aanwezigheidsdienst doorgebrachte uren waarmee de voor de werknemer geldende voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1 lid 2 wordt overschreden worden:
 - voor elk uur doorgebracht tussen 8.00 en 23.00 uur tegen 100% van het uurloon vergoed; en
 - voor elk uur doorgebracht tussen 23.00 en 8.00 uur tegen 30% van het uurloon vergoed.
6. Tevens wordt over de uren waarmee de voor de werknemer geldende voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1 lid 2 wordt overschreden de overwerktoeslag (artikel 4.10) uitbetaald.

Artikel 6.2 Deeltijd

Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij in de betreffende bepalingen anders is vermeld.

Artikel 6.3 40-urige werkweek

1. Op verzoek van de werkgever en/of de werknemer kan in bepaalde situaties de arbeidsduur voor de werknemer die in dienst is voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week. Hiertoe wordt op bedrijfsniveau een regeling overeengekomen met de ondernemingsraad.
2. Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
 - a) instemming van de werknemer en de werkgever is vereist;
 - b) de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode, welke periode in overleg kan worden verlengd;
 - c) de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing zijn, tenzij in de betreffende bepalingen anders is vermeld.

Artikel 6.4 Arbeidstijd en dienstrooster

1. De arbeidstijd wordt geregeld in een basisdienstrooster/dienstrooster. Het basisdienstrooster wordt opgesteld met inachtneming van het paraatheidsrooster van de RAV.
2. De werkgever stelt het basisdienstrooster en aanvullende regels inzake de roosterplanning gedurende de zomervakantieperiode en de feestdagen vast met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
3. De werkgever stelt tenminste 28 kalenderdagen voor aanvang van de dienst het dienstrooster vast.
4. Het dienstrooster, gebaseerd op het basisdienstrooster, kan in overleg met de werknemer worden aangepast.
5. In het dienstrooster zijn de werk- en rusttijden voor de werknemer definitief vastgelegd, met uitzondering van de reservediensten.
6. Werktijden voor de reservedienst worden door de werkgever minimaal vier kalenderdagen voor de aanvang van deze dienst vastgesteld in het dienstrooster.
7. Het is niet toegestaan gebroken diensten toe te passen.

Artikel 6.5 Pauze

1. Pauzes vangen aan en eindigen in de periode gelegen tussen twee uren na de aanvang en twee uren voor het einde van de arbeid en zijn in de regel onbetaald.
2. Voor het rijdende ambulancepersoneel geldt dat de pauze wordt aangemerkt als betaalde tijd die wordt vergoed als ware het arbeidstijd en geldt dat het personeel beschikbaar is voor reguliere arbeid.
3. Op bedrijfsniveau kan worden bepaald dat lid 2 ook geldt voor andere werknemers binnen de organisatie.

Artikel 6.6 Normen arbeidstijd

1. Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden gelden de normen uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. De begrippenlijst bij het wettelijk normenstelsel van de Arbeidstijdenwet is als bijlage VIII bij deze cao gevoegd.
2. De werknemer verricht gedurende een aanwezigheidsdienst van maximaal 12 respectievelijk 24 uur buiten de verplichte aanwezigheid in de bedrijfsruimte ten hoogste 5 respectievelijk 13 uur feitelijke werkzaamheden zoals die normaliter plaatsvinden tijdens diensten die geen aanwezigheidsdiensten zijn.
3. Cao-partijen zijn overeengekomen dat § 5.19 (*Verpleging en verzorging*) en § 5.27 (*Ambulancezorg*) van het Arbeidstijdenbesluit door de werkgever mogen worden toegepast. Ook zijn partijen overeengekomen dat hoofdstuk 4 van het Arbeidstijdenbesluit (*Arbeids- en rusttijden, algemene afwijkingen en aanvullingen*) door de werkgever mag worden toegepast.

Artikel 6.7 Reservedienst

1. Een reservedienst is arbeidstijd welke in het basisdienstrooster/dienstrooster wordt opgenomen. Minimaal vier kalenderdagen van tevoren wordt bekend gemaakt welke bestaande dienst uit het dienstrooster het betreft.
2. Als de werkgever de reservedienst niet tijdig kenbaar maakt, dan is hij aan de werknemer een vergoeding van 25% van het dagloon verschuldigd.

3. Deze vergoeding is niet verschuldigd als de hier bedoelde afwijking plaatsvindt:
 - op verzoek van de werknemer;
 - bij onderling ruilen met instemming van de werkgever.

Artikel 6.8 Aanwezigheidsdienst

1. Een aanwezigheidsdienst is een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uur, waarin het personeel in de bedrijfsruimte op oproep beschikbaar moet zijn voor het verlenen van ambulancezorg.
2. Gedurende een aanwezigheidsdienst van maximaal 12 respectievelijk 24 uur verricht de werknemer ten hoogste 5 respectievelijk 13 uur, (bij afwijking van maximaal de dienstlengte naar rato) de opgedragen werkzaamheden als bedoeld in artikel 6.6 lid 2. De registratie van deze uren vindt plaats op de wijze zoals deze tot 1 juni 2006 was voorgeschreven in de Arbeidstijdenwet.
3. De werkgever draagt tijdens de aanwezigheidsdienst zorg voor goede faciliteiten ten behoeve van de werknemer. Onder goede faciliteiten wordt minimaal verstaan dat de werknemer moet kunnen beschikken over een normaal bed in een rustige ruimte met sanitaire voorzieningen en dat de bepalingen uit de Arbo-wet in acht worden genomen.
4. Voor oproepen tijdens aanwezigheidsdiensten wordt een toeslag conform artikel 4.11 toegekend.
5. Van de registratie als bedoeld in lid 2 doet de werkgever tweemaal per jaar verslag aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Daarbij geeft de werkgever aan wat de gemiddelde tijd per aanwezigheidsdienst per dag in het voorgaande halve jaar is geweest die de werknemer op de ambulance is ingezet, alsmede de bandbreedte waarbinnen dit gemiddelde tot stand is gekomen. Indien de gemiddelde tijd de 9 uur overschrijdt, geeft de werkgever aan hoe zich dit verhoudt tot de belasting en belastbaarheid van de betrokken werknemer. Indien het volume van de in artikel 6.6 lid 2 genoemde feitelijke werkzaamheden regelmatig wordt overschreden, doet de werkgever voorstellen tot aanpassing van het basisdienstrooster om dit in de toekomst te voorkomen.
6. Partijen komen overeen dat, gedurende de looptijd van de cao, bij de invoering van nieuwe aanwezigheidsdiensten eerst overleg plaatsvindt tussen de werkgever en vakorganisaties over nut, noodzaak en belasting van de werknemer (in willekeurige volgorde) alvorens de instemmingsprocedure met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt gevoerd.

Artikel 6.9 Bereikbaarheidsdienst

1. Een bereikbaarheidsdienst is een aangesloten tijdsruimte van ten hoogste 24 uur, waarin het personeel elders dan in de bedrijfsruimte op oproep beschikbaar met zijn voor het verlenen van ambulancezorg.
2. Bereikbaarheidsdiensten kunnen niet plaatsvinden op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 17.00 uur. Deze beperking geldt niet op feestdagen.
3. Bereikbaarheidsdiensten kunnen niet worden opgedragen op vakantie- en verlofdagen.
4. Voor bereikbaarheidsdiensten wordt een vergoeding conform artikel 4.12 toegekend.

Artikel 6.10 Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken

1. GHOR-taken behoren tot de reguliere ambulancezorgtaken.
2. Consignatiediensten mogen uitsluitend worden toegepast indien deze noodzakelijk zijn in het kader van de uitvoering van GHOR-taken.
3. Indien een werknemer tevens tegelijkertijd beschikbaar moet zijn voor andere dan GHOR-taken, dan is er sprake van een bereikbaarheidsdienst.
4. De vergoedingsregeling voor de consignatiedienst wordt door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad opgesteld.

Artikel 6.11 Arbeid op feestdagen

1. Op feestdagen als bedoeld in artikel 1.1 sub q wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming arbeid op een feestdag noodzakelijk maakt. Als op een feestdag wel arbeid wordt verricht geldt de volgende regeling.
2. **Parate dienst**
De werknemer die in onregelmatige dienst werkt en die op een doordeweekse feestdag (maandag tot en met vrijdag):
 - a) roostervrij is en niet werkt, is op die dag betaald vrij naar rato van het dienstverband (7,2 uur bij een voltijd dienstverband) en maakt aanspraak op een vervangende roostervrije dag;
 - b) werkt, maakt aanspraak op een compensatie naar rato van het dienstverband (7,2 uur bij een voltijd dienstverband) en maakt aanspraak op een vervangende roostervrije dag alsmede op alle overige, gebruikelijke vergoedingen waarop hij volgens deze cao recht heeft.
 De werknemer die aanspraak maakt op een compensatiedag als bedoeld in sub a en sub b zal deze genieten op een door de werkgever in overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip. Dit tijdstip dient te vallen binnen een periode van zes weken, gemeten vanaf de kalenderdatum van de betreffende feestdag.
3. **Bereikbaarheidsdienst**
De werknemer die een bereikbaarheidsdienst verricht op:
 - a) een doordeweekse feestdag, maakt aanspraak op één dagloon en een halve compensatiedag, alsmede op alle overige gebruikelijke vergoedingen waarop hij volgens deze cao recht heeft;
 - b) een feestdag vallend op een zaterdag of zondag, maakt aanspraak op een halve compensatiedag. Indien niet de hele feestdag bereikbaarheidsdienst wordt verricht, bestaat aanspraak op een halve compensatiedag naar rato, tenzij op deze dag tevens een parate dienst wordt verricht. In dat geval wordt geen halve compensatiedag toegekend omdat aanspraak bestaat op betaalde vervangende compensatie-euren.
4. **Geen samenloop**
Als lid 2 van toepassing is, kan de werknemer geen aanspraak maken op het bepaalde in lid 3, en andersom.

Artikel 6.12 Werkoverleg

1. De tijd gemoeid met werkoverleg dat plaatsvindt vanwege een wettelijk voorschrift of omdat de werkgever dit noodzakelijk acht, wordt aangemerkt als betaalde tijd.
2. Als het werkoverleg plaatsvindt binnen de diensttijd, wordt geen afzonderlijke vergoeding toegekend. Voor uren die gemoeid zijn met werkoverleg buiten diensttijd, wordt een vergoeding toegekend ter grootte van het voor de betreffende werknemer geldende uurloon zonder enige vorm van toeslag.
3. Als het werkoverleg plaatsvindt buiten diensttijd, kan de werknemer aanspraak maken op een reiskostenvergoeding indien en voorzover wordt voldaan aan de criteria van artikel 4.15.

Vakantie, verlof en persoonlijk levensfasebudget

I Vakantie

Artikel 7.1 Vakantie-uren

De werknemer met een voltijd dienstverband als bedoeld in artikel 6.1 heeft met behoud van het salaris recht op 172 vakantie-uren per kalenderjaar. Dit zijn 144 wettelijke vakantie-uren en 28 bovenwettelijke vakantie-uren. De bovenwettelijke uren kunnen worden ingezet bij de uitruil van arbeidsvoorwaarden (artikel 4.21).

Van 1 januari 2013 tot 1 januari 2014 is van kracht:

Artikel 7.2 Opbouw en opname vakantie-uren

1. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.
2. Het recht op opbouw van vakantierechten gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt los van een eventueel daaraan voorafgaande of aansluitende arbeidsongeschiktheid toegekend.
3. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht tengevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt de bovenwettelijke vakantierechten slechts op over het tijdvak van de laatste zes maanden van die arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht tengevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt de wettelijke vakantierechten op over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als de werknemer voorafgaand aan de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, worden slechts bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd over de feitelijk tegen loonwaarde gewerkte uren.
5. Als de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 9.5 genoemde reglement ziekmelding, worden ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.
6. De werkgever ziet erop toe dat de werknemer ook tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid en reïntegratie in de gelegenheid wordt gesteld de door hem opgebouwde vakantie-uren op te nemen.
7. Er is een verjaringstermijn van kracht voor de tot 1 januari 2014 opgebouwde vakantie-uren van vijf jaar voor zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren.

Vanaf 1 januari 2014 is een nieuw artikel 7.2 van kracht:

Artikel 7.2 Opbouw en opname vakantie-uren

1. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.
2. Het recht op opbouw van vakantierechten gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt los van een eventueel daaraan voorafgaande of aansluitende arbeidsongeschiktheid toegekend.
3. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht tengevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten op over het volledige tijdvak van arbeidsongeschikt

heid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

4. Als de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 9.5 genoemde reglement ziekmelding, worden ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.
5. De werkgever ziet erop toe dat de werknemer ook tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid en reïntegratie in de gelegenheid wordt gesteld vakantie op te nemen. De vakantie-uren worden in mindering gebracht op het vakantietegoed.
6. Vanaf 1 januari 2014 is de standaardbepaling in het BW van kracht omtrent het vervallen en verjaren van vakantie-uren. De wettelijke vakantie-uren vervallen na 1,5 jaar en de bovenwettelijke vakantie-uren verjaren na 5 jaar.

Artikel 7.3 Opnemen vakantie-uren

1. De algemene regeling en spreiding van de vakantie bij de werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de vakantie-uren op te nemen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat, waarbij hij ten minste aanspraak kan maken op een vakantie van drie aaneengesloten weken.
3.
 - a) De werknemer vraagt de vakantie schriftelijk aan.
 - b) Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
 - c) Als de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn vakantieverzoek schriftelijk heeft ingediend, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer.
 - d) De werknemer neemt in beginsel alle vakantie-uren op in het jaar waarin hij deze uren opbouwt. Aan het eind van ieder jaar bespreekt de werkgever met de werknemer op welke wijze opgebouwde en niet genoten vakantie-uren worden opgenomen, waarbij ten hoogste 36 vakantie-uren kunnen worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Als de vakantie-uren in enig kalenderjaar meer bedragen dan 36 uur, zal de werknemer het meerdere binnen zes maanden, direct volgend op het einde van het kalenderjaar waarin de uren zijn verworven, opnemen. Voor het aanvragen van de vakantie geldt het bepaalde onder sub a, b en c van dit artikel.
 - e) Als de werknemer niet overeenkomstig sub d van dit artikel zijn vakantie opneemt, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
4. Voor het opnemen van vakantie binnen het dienstrooster gelden de uren van de onderliggende dienst, waarbij voor uren in een aanwezigheidsdienst tussen 23.00 en 08.00 uur per uur 0,3 vakantie-uren wordt afgeschreven. Voor vakantie buiten de termijn van het dienstrooster worden per week 36 vakantie-uren afgeschreven of bij een kortere vakantieperiode naar rato van die 36 uur, waarbij een werkdag geldt als 7,2 uur.

II Verlof

Artikel 7.4 Onbetaald verlof

1. De werkgever kan aan de werknemer onbetaald verlof verlenen.
2. De over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
3. Het voor de werknemer geldende pensioenreglement bepaalt of de werknemer tijdens het onbetaalde verlof pensioen opbouwt.
4. Voorafgaand aan de periode van verlof worden door werkgever en werknemer afspraken gemaakt over de terugkeer. Deze afspraken worden als aanhangsel aan de arbeidsovereenkomst toegevoegd.
5. Bij terugkeer van de werknemer na een verlofperiode van tenminste drie maanden, bepaalt de werkgever of de werknemer al dan niet (bij)geschoold moet worden om zijn oorspronkelijke functie uit te kunnen voeren en/of de autorisatieverklaring (uit hoofde van de medische manager ambulancezorg) moet worden vernieuwd. De werknemer dient de (bij)scholing in de eigen tijd te volgen, waarbij de werkgever de kosten draagt voor de (bij)scholing.

Artikel 7.5 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever verleent de werknemer betaald verlof in de volgende gevallen:
 - a) bij verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee dagen;
 - b) bij huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: de dag van huwelijk of registratie van partnerschap zelf;
 - c) bij huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer of van de partner: de dag van huwelijk of registratie van partnerschap zelf;
 - d) bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: de dag van de viering zelf;
 - e) bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de (pleeg)ouders van de werknemer of van zijn partner: de dag van de viering zelf;
 - f) in geval van overlijden van zijn partner, (pleeg)kinderen en/of (pleeg)ouders, dan wel van zijn partner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
in geval van overlijden van één van zijn huisgenoten of van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn of in de tweede graad van de zijlijn: de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of crematie;
 - g) bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: een dag;
 - h) voor deelname aan bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges: een dag.
2. Er wordt alleen betaald verlof verleend indien de gebeurtenis genoemd in lid 1 binnen de vastgestelde werktijden plaatsvindt.
3. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat de werknemer tenminste veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet mededelen dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen, tenzij hij deze mededeling op grond van bijzondere omstandigheden pas op een later moment kan doen.
4. Als de werknemer in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uur betaald verlof toegekend. De werkgever behoeft slechts eenmaal de verlofuren toe te kennen zolang dit hetzelfde huwelijk/samenlevingsverband betreft.
5. In die gevallen waarin de werknemer, in verband met een bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.

6. Schema verwantschapsgraden:

	Betrokkene			
eerste graad	Ouder			kind
tweede graad	grootouder		broer/zus	kleinkind
derde graad	overgrootouder	oom/tante	neef/nicht (oomzegger)	achterkleinkind
vierde graad		neef/nicht (neefzegger)		

Artikel 7.6 Vakbondsverlof

1. De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer betaald verlof toekennen in de volgende gevallen:
 - a) het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - b) het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings-, scholings- of andere vakbondsbijscholing (waaronder de Sectorraad en de Landelijke vakgroep);
2. Het verlof zal per werknemer in totaal ten hoogste acht en per vakvereniging ten hoogste zeventig dagen per jaar bedragen, met dien verstande dat het totaal van de dagen per werkgever de vijftien niet mag overschrijden.
3. Het verzoek om verlof voor een van de onder lid 1 sub a en b genoemde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

Artikel 7.7 Kaderverlof cao

1. Voor met name genoemde vakverenigingsleden, die kaderfuncties vervullen, zal het aantal dagen in overleg met cao-partijen worden aangepast zodat het mogelijk is de bijeenkomsten in het kader van de cao-onderhandelingen en door cao-partijen in te stellen commissies en werkgroepen alsmede vertegenwoordiging in brancheorganisaties bij te wonen.
2. Bij deze afspraken wordt rekening gehouden met spreiding van het aantal aan te wijzen kaderleden over verschillende werkgevers alsmede de intentie om het aantal kaderleden dat participeert in het cao-overleg te beperken tot maximaal twee per vakvereniging.
3. Het kaderverlof wordt in het dienstrooster ingepland.
4. Partijen leggen afspraken en namen van kaderleden per kalenderjaar vast, waarbij tussentijdse aanpassing in overleg mogelijk is. De betreffende werkgevers zijn op basis van deze afspraken gebonden om uitvoering te geven aan de verlofaanvraag mits de planning van deze dagen ten minste vier weken voorafgaand daaraan bekend is. Als dit niet mogelijk is, spreken partijen de intentie uit de betreffende werkgever nadrukkelijk te verzoeken medewerking te verlenen. De vakvereniging informeert de werkgevers schriftelijk over de planning.

III Persoonlijk Levensfasebudget

Artikel 7.8 Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget

1. Het Persoonlijk Levensfasebudget (PLB) is een voorziening ten behoeve van het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer gedurende zijn loopbaan. Het PLB biedt de werknemer de mogelijkheid een evenwichtige balans te vinden tussen werk en privé.
2. Met ingang van 1 januari 2011 ontvangt de werknemer, die geboren is in 1960 of daarna, een PLB van 35 uur per jaar. Het aantal PLB-uren wordt iedere maand naar rato opgebouwd, hetgeen neerkomt op circa 2,9 uur per maand. Het PLB wordt toegekend naast de vakantie-uren.
3. De werknemer, die geboren is in 1959 of daarvoor, ontvangt vanaf 2011 een PLB van 55 uur op jaarbasis. Het aantal PLB-uren wordt iedere maand naar rato opgebouwd, hetgeen neerkomt op circa 4,58 uur per maand. Het PLB wordt toegekend naast de vakantie-uren.
4. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal opgebouwde PLB-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal PLB-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.
5. Voor werknemers met een van de voltijd (artikel 6.1) afwijkende arbeidsduur vindt opbouw van de PLB-uren naar rato van de individuele arbeidsduur plaats.
6. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht tengevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt PLB-uren op over het tijdvak van de laatste zes maanden van die arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als de werknemer voorafgaand aan de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, worden slechts PLB-uren opgebouwd over de feitelijk tegen loonwaarde gewerkte uren.
7. Eenmaal opgebouwde PLB-uren vervallen niet tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.
8. Het aantal opgebouwde PLB-uren verjaart niet.

Artikel 7.9 Invulling en aanwending Persoonlijk Levensfasebudget

1. De werkgever voert de administratie van het PLB en geeft de werknemer desgevraagd inzage in deze administratie.
2. De werknemer bepaalt hoe hij het PLB wil aanwenden. Uitgangspunt daarbij is dat het PLB wordt aangewend ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
3. Jaarlijks maken werkgever en werknemer afspraken over de aanwending van het PLB in het kader van het jaargesprek (artikel 10.2). De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. De werknemer die een verlofperiode van meer dan één maand wil opnemen, dient dit ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan te vragen. De werknemer vermeldt hierbij de gewenste duur, omvang en aanwending van het verlof. Voor een aanvraag voor verlof van minder dan één maand geldt een aanvraagtermijn van twee weken voor de gewenste ingangsdatum van het verlof.
5. De werkgever willigt een verzoek om verlof in principe in, tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich tegen het opnemen van het verlof verzet dat het belang van de werknemer bij het opnemen van het verlof daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
6. Bij verlofperiodes met een duur van meer dan drie maanden maakt de werkgever voorafgaand aan het opnemen van het verlof afspraken met de werknemer over eventueel benodigde na- en/of bijscholing na terugkeer van het verlof.

7. Het PLB wordt bij het einde van het dienstverband op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe werkgever, mits deze werkgever onder deze cao valt.
8. Als voor een individuele werknemer in het kader van overgangsbeleid sprake is van cumulatie van de regeling van het PLB met een soortgelijke regeling, prevaleert de meest gunstige regeling en vervalt de andere regeling voor deze werknemer.
9. De werknemer kan tegen een besluit van de werkgever over het PLB bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie.

Arbeid en zorg



Artikel 8.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling tot en met de dag van de bevalling en gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling.
2. De aanvraag voor het zwangerschapsverlof dient uiterlijk drie weken voor ingang van het verlof aan de werkgever te worden gemeld. Daarbij wordt een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige overgelegd.
3. Heeft de werknemer in de periode dat zij recht op zwangerschapsverlof heeft, maar dit verlof nog niet is ingegaan, een ziektebewijs, dan worden die ziekte-dagen aangemerkt als zwangerschapsverlof.
4. Het recht op bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt een aaneengesloten periode van tien weken en zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen. De bevalling wordt uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling aan de werkgever gemeld.
5. De werknemer heeft gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon als bedoeld in artikel 9.2.

Artikel 8.2 Kraamverlof

1. Na de bevalling van zijn partner heeft de werknemer recht op twee dagen betaald kraamverlof.
2. Het verlof wordt in de eerste vier weken na de geboorte of in de eerste vier weken na thuiskomst van het kind uit het ziekenhuis opgenomen.
3. De werknemer kan er voor kiezen om de twee dagen kraamverlof te laten ingaan aansluitend op het calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof dat is bedoeld om bij de bevalling aanwezig te zijn en aangifte te doen van de geboorte van het kind bij de gemeente.

Artikel 8.3 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer heeft in verband met adoptie van een kind of duurzame opname in zijn gezin van een pleegkind recht op verlof van ten hoogste vier weken, gedurende een tijdvak van achttien weken. Het verlof kan alleen aaneengesloten worden opgenomen vanaf twee weken voor de officiële adoptie tot zestien weken na de adoptie.
2. Het opnemen van het verlof wordt zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof, onder vermelding van de gewenste begindatum en de omvang van het verlof, aan de werkgever gemeld. Bij deze melding worden documenten gevoegd, waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of ter duurzame pleegzorg zal worden opgenomen.
3. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie zijn of als pleegkind duurzaam worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van de kinderen.
4. De werknemer heeft gedurende de periode van het verlof in verband met adoptie of opname van een pleegkind recht op doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon als bedoeld in artikel 9.2.

Artikel 8.4 Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op een korte tijd betaald verlof om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer verstaan: ziekte in het gezin van de werknemer, bevalling partner en aangifte geboorte kind.
2. De werknemer meldt zo mogelijk vooraf aan de werkgever dat hij het bedoelde verlof opneemt onder opgave van redenen. Is melding vooraf niet mogelijk, dan doet hij dit zo spoedig mogelijk daarna. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens de genoemde redenen.
3. De duur van het calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof moet redelijk zijn. Het verlof moet in verhouding staan tot de aard van de zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden en de hoeveelheid privé-verplichtingen die dat met zich brengt. Als de situatie voldoet aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof na één dag. Daarna gaat het over in kortdurend zorgverlof.

Artikel 8.5 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - zijn partner;
 - een inwonend kind, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde volgens verklaringen uit de Gemeentelijke Basisadministratie op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een inwonend kind van zijn partner;
 - een ouder van de werknemer.
2. Als de werknemer calamiteitenverlof opneemt conform artikel 8.4 en als blijkt dat het benodigde verlof langer dan één dag duurt en de werknemer zelf de noodzakelijke verpleging en/of verzorging op zich neemt, gaat het calamiteitenverlof over in kortdurend zorgverlof.
3. Het kortdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal twee keer de gemiddelde arbeidsduur per week en hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen. Het verlof is onbetaald. Wel vindt volledige opbouw van vakantierechten plaats.
4. Zo mogelijk meldt de werknemer vooraf aan de werkgever dat hij het hier bedoelde verlof opneemt onder opgave van redenen. Als dit niet mogelijk is, doet de werknemer dit zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding wordt ook de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 1.
5. De werkgever kan kenbaar maken dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken.

Artikel 8.6 Langdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de door hem te verlenen verzorging in verband met een zeer ernstige of levensbedreigende ziekte van:
 - zijn partner;
 - een inwonend kind, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde volgens verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een inwonend kind van zijn partner;
 - een ouder van de werknemer.
2. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de persoon op korte termijn in gevaar is. De regeling geldt niet als het gaat om een chronisch zieke. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de ziekte in de terminale fase komt, kan voor de zorg wel langdurend zorgverlof worden aangevraagd.
3. Het langdurend zorgverlof kan voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week worden opgenomen en bedraagt per jaar maximaal zes keer de gemiddelde arbeidsduur per week. Gedurende het verlof heeft de werknemer over de verlofuren recht op 50% van het salaris en vindt volledige opbouw van vakantierechten plaats. De verlofuren kunnen niet van het vakantietegoed worden afgetrokken.
4. De werknemer moet het langdurend zorgverlof minstens twee weken voor de gewenste verlofdatum onder opgave van redenen schriftelijk bij de werkgever aanvragen. Bij de aanvraag wordt tevens de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid gedeeltelijk niet kan verrichten in verband met de verzorging van een levensbedreigend zieke persoon als bedoeld in lid 1.
5. Het verlof gaat in volgens de regeling die de werknemer heeft voorgesteld, tenzij de werkgever binnen een week na ontvangst van de aanvraag kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken.
6. Als de maximumtermijn van het langdurend zorgverlof is verstreken, maar de persoon als bedoeld in lid 1 is nog steeds levensbedreigend ziek, dan kan de werknemer gebruik maken van onbetaald verlof.

Artikel 8.7 Ouderschapsverlof

1. De werknemer, die ten minste één jaar onafgebroken in dienst is, heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit recht geldt eveneens ten aanzien van pleeg- en adoptiekinderen. Voor de termijn van één jaar mogen de perioden waarin de arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, worden samengeteld.
2. Als de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
3. Voor de pleegouder die met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat slechts recht op één keer verlof.
4. Op grond van de wettelijke regeling geldt ten aanzien van het verlof:
 - de omvang bedraagt ten hoogste zesentwintig maal de arbeidsduur per week;
 - het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week;
 - het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.

5. De werknemer bouwt tijdens het onbetaalde verlof geen vakantie-uren op.
6. De werknemer kan de werkgever verzoeken:
 - om verlof voor een langere periode dan twaalf maanden;
 - om meer uren verlof per week te verlenen dan de helft van de arbeidsduur per week;
 - om het verlof van zesentwintig weken op te delen in ten hoogste drie perioden waarbij elke periode ten minste twee maanden bedraagt.
7. De werkgever kan het verzoek om een andere invulling afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Tegen dit afwijzende besluit kan de werknemer bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie. Ouderschapsverlof volgens de standaardregeling (zesentwintig keer de wekelijkse arbeidsduur in twaalf maanden) kan niet geweigerd worden.
8. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - de periode van het verlof;
 - het aantal uren verlof per week;
 - als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak;
9. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
10. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
11. Op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werknemer de werkgever verzoeken het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten; de werkgever kan dit verzoek afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Tegen het afwijzende besluit van de werkgever kan de werknemer bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie.

Gezondheid, ziekte en preventie



I Ziekte en verzuim

Artikel 9.1 Algemeen

- In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - passende arbeid:** alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de werknemer kan worden geveerd;
 - werkzaamheden in het kader van reïntegratie:** loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak dat wordt opgesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.
 - scholing in het kader van reïntegratie:** scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak dat opgesteld wordt in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter;
 - naar tijdsruimte vastgesteld loon:** het bruto maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat en de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelingen ZW, WAO/WIA of WW van het UWV. De hoogte van de overige bestanddelen wordt op maandbasis over een periode van dertien weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid berekend met een maximum van vijftien overuren per week en uitsluitend indien de werknemer werkzaam is in een functie waarin gedurende het gehele of nagenoeg gehele jaar de overige bestanddelen van toepassing zijn. Als de hoofdregel (verdiensten over dertien weken direct voorafgaand aan de eerste ziektedag) tot een onredelijke uitkomst leidt, kan de werkgever en/of de werknemer verzoeken om een referentieperiode van 52 weken aan te houden.
 - dienstongeval:** ongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht.
- Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- Bij verschil van mening ten aanzien van de ongeschiktheid tot werken kan bij het UWV een deskundigenoordeel worden gevraagd. Dit deskundigenoordeel kan zowel door de werkgever als de werknemer worden aangevraagd en kan gaan over:
 - de mate van (on)geschiktheid tot werken;
 - de vraag of binnen de eigen organisatie passende arbeid te vinden is;
 - de vraag of de werkgever of de werknemer voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

Artikel 9.2 Loondoorbetaling

- De werknemer heeft bij vastgestelde arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- De werknemer heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- De werknemer heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na twaalf maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Hierna eindigt de loondoorbetaling.

- In afwijking van de leden 2 en 3 heeft de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van een dienstongeval gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid, met een maximum van twee jaar, recht op doorbetaling van 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Komt de werknemer gedurende deze periode in aanmerking voor een vervroegde WAO/WIA uitkering dan wordt deze uitkering aangevuld tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- In afwijking van lid 3 heeft de werknemer bij voortdurende van deze ongeschiktheid na vierentwintig maanden recht op doorbetaling van 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon als de werknemer geen recht heeft op een uitkering krachtens de WAO/WIA doordat de werkgever volgens het UWV tekort is geschoten in de reïntegratieverplichting.
- De werknemer heeft, in afwijking van het bepaalde in lid 2, 3 en 4 recht op volledige doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon over de uren waarop hij:
 - zijn arbeid verricht;
 - passende arbeid verricht;
 - werkzaamheden in het kader van de reïntegratie verricht;
 - scholing volgt in het kader van de reïntegratie.
- In afwijking van het bepaalde in lid 5 heeft de werknemer, die na het eerste jaar van ziekte tenminste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden of scholing in het kader van reïntegratie verricht, recht op een extra percentage van 5% berekend over het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Hierbij geldt als maximum de loondoorbetaling als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
- Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval krijgt de voormalige werknemer, die recht heeft op een WAO/WIA-uitkering, een aanvullende uitkering die gelijk is aan het bedrag dat nodig is om de aan de voormalige werknemer toegekende WAO/WIA-uitkering, vermeerderd met een aan de voormalige werknemer toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement dat voor de werknemer geldt, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris dat voor de werknemer gold in het jaar voorgaande aan zijn ontslag. Het percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%
- De aanvullende uitkering als bedoeld in lid 7 eindigt als:
 - de voormalige werknemer niet meer voldoet aan de in lid 7 genoemde voorwaarden, of,
 - met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de voormalige werknemer de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in deze cao bereikt.
- De voormalige werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van lid 7 van dit artikel, is verplicht om de werkgever op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het voor hem geldende pensioenreglement.
- Het naar tijdsruimte vastgestelde 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. Wanneer de werknemer recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de werknemer ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
- De werknemer heeft tenminste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
- De periode waarover de werknemer voorafgaand aan de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is als gevolg van zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.

14. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld:
 - als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 - als zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, tenzij in dat geval de arbeidsongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
15. De loondoorbetaling bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid eindigt als de werknemer definitief wordt herplaatst in een andere functie of op het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel 9.3 Verlagen, vervallen of opschorten van loondoorbetaling

1. De werkgever heeft het recht om de in artikel 9.2 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b) arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en waardoor de toetsing aan de voor zijn functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 - f) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.
2. De werkgever heeft het recht om de in artikel 9.2 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte, zoals genoemd in artikel 9.5 lid 2.
3. De werkgever heeft het recht om de in artikel 9.2 bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel van het UWV;
 - b) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
4. De werkgever kan het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 9.2 geheel of gedeeltelijk laten vervallen als de werknemer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit verlies van de uitkering aan de werkgever te wijten is.

Artikel 9.4 Verhaalsrecht

Als de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 9.5 Verzuim- en arbobeleid

1. De werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim en het bevorderen van een gezond werkklimaat. De voor de sector geldende Arbocatalogus is in digitale vorm beschikbaar.
2. De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, een reglement ziekmelding vast, waarin ten minste 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;
 - welke controle- en begeleidingsactiviteiten de werkgever kan uitvoeren.
3. De werkgever dient een contract te hebben gesloten en geëffectueerd met een gecertificeerde Arbodienst of bedrijfsarts. Het af te sluiten contract omvat ten minste:
 - a) een op de bijzondere functie-eisen en daarbij behorende belastbaarheidseisen (bijlage IV van de cao) gebaseerd belastingsonderzoek ten behoeve van de aanstelling;
 - b) de reguliere functiegerichte keuring (PAM);
 - c) de in de bedrijfstak gebruikelijke vaccinaties (Werkgroep Infectie Preventie-richtlijnen) en overige door de Hoofdinspectie van de Volksgezondheid vast te stellen onderzoeken en behandelingen ter voorkoming van beroepsrisico's.

Artikel 9.6 Ziekte en ongeval in het buitenland

1. Als de werknemer wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn functie buiten Nederland verblijft en daar getroffen wordt door ziekte of ongeval, kan hij aanspraak maken op vergoeding van:
 - a) de kosten van de geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;
 - b) de kosten van vervoer, voorzover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
 - c) de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
 - d) de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
2. Ter dekking van de in lid 1 genoemde kosten sluit de werkgever voor de betreffende werknemer voorafgaand aan diens vertrek naar het buitenland een (doorlopende) verzekering af. De kosten van de verzekering komen voor rekening van de werkgever.
3. Als door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit voor de werknemer tengevolge heeft, geen recht op een in lid 1 bedoelde vergoeding bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene of zijn nabestaande(n) schadeloos te stellen.
4. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voorzover de werknemer geen aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende andere verzekeringsovereenkomst en voorzover de totaal in aanmerking komende kosten tenminste een bedrag van € 68,07 te boven gaan.
5. Als de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1 zich in levensgevaar bevindt, kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede ten behoeve van zijn partner aanspraak maken op vergoeding van:
 - a) de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
 - b) de noodzakelijke kosten van onderdak en vergoeding, totdat het levensgevaar geweken is.

II Gezondheidsbeleid

Artikel 9.7 Gezondheidsbeleid

De werkgever voert een actief gezondheidsbeleid, met de nadruk op preventie in plaats van reïntegratie. De werknemer dient in staat te worden gesteld zijn loopbaan in goede gezondheid te doorlopen, waarbij de cao een aantal instrumenten en regelingen bevat die de werkgever daarbij ten dienste staan. De werknemer heeft en neemt ook zelf de verantwoordelijkheid zijn gezondheid te bewaken.

Artikel 9.8 Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleid samen gericht op het voorkomen en tegen gaan van seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten ten aanzien van werknemers.

Artikel 9.9 Beleid agressie- en geweldsincidenten

1. De werkgever is verplicht om in overleg met de ondernemingsraad een beleid te ontwikkelen ten aanzien van agressie en geweld, met daarin aandacht voor de volgende elementen:
 - omschrijving agressie- en geweldsincidenten;
 - voorzorgsmaatregelen;
 - het adequaat reageren op agressie en geweld door en tegen de werknemer;
 - opvang van het (de) slachtoffer(s);
 - het afhandelen van incidenten met aandacht voor melden en registreren;
 - het ontwikkelen van een doeltreffend aangiftebeleid;
 - een dadergerichte aanpak en waar mogelijk het verhalen van schade.
2. De arbocatalogus, die digitaal beschikbaar is via www.ambulancezorg.nl bevat een aantal richtlijnen en aanwijzingen voor het opstellen van een beleid tegen agressie en geweld.

Artikel 9.10 Opvang werknemers

De werkgever voert in overleg met de ondernemingsraad een beleid ten aanzien van de opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad, die verband houdt met de uitoefening van de functie.

Artikel 9.11 Ergocoaches

De werkgever stelt één of meerdere ergocoaches in die zich bezighouden met de preventie en vermindering van de fysieke en psychische belasting van de werknemers bij de uitvoering van hun werkzaamheden en zorgt voor adequate opleiding en begeleiding van de ergocoach.

Artikel 9.12 Fitnessbijdrage

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een regeling op voor het toekennen van een fitnessbijdrage aan werknemers en de wijze waarop deze bijdrage gebruikt kan worden.

Artikel 9.13 Vaccinaties

De werkgever is verplicht om de werknemer te voorzien van de verplichte vaccinaties en hij biedt de werknemer de faciliteiten om de vaccinaties te verkrijgen die van overheidswege (waaronder de WIP-richtlijn) worden voorgeschreven. De vaccinaties worden verstrekt in bedrijfstijd tenzij redelijkerwijs kan worden verwacht dat dit in de eigen tijd van de werknemer gebeurt. In dat geval wordt deze tijd vergoed in tijd voor tijd.

III Aanstellingskeuring en PAM

Artikel 9.14 Aanstellingskeuring

1. Iedere aankomend werknemer, behorend tot de groep rijdend ambulancepersoneel, ondergaat voorafgaand aan zijn indiensttreding een aanstellingskeuring aan de hand van de vastgestelde functie- en belastbaarheidseisen (bijlage VI van de cao).
2. De aankomend werknemer wordt als eerste in kennis gesteld van de uitslag van de aanstellingskeuring door de bedrijfs- of keuringsarts.
3. De bedrijfs- of keuringsarts informeert de werkgever naar aanleiding van de uitslag van de aanstellingskeuring in termen van 'geschikt' of 'niet geschikt'.
4. Als de aankomend werknemer zich voordat de uitslag van de aanstellingskeuring aan de werkgever is medegedeeld terugtrekt, dan dient hij tijdig het verzoek te doen dat de uitslag niet aan de werkgever mag worden medegedeeld.
5. De kosten van de aanstellingskeuring komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 9.15 Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM)

Ambulancezorg vereist een goede fysieke en mentale gezondheid van werknemers. Op basis van een onderzoek naar de functie-eisen en daaraan gekoppelde specifieke belastbaarheidseisen heeft het Coronel Instituut te Amsterdam een functiespecifieke keuring voor verpleegkundigen en chauffeurs ontwikkeld, de Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM). De PAM is beschikbaar in de vorm van een draaiboek voor ambulancediensten. De normen zullen geleidelijk worden ontwikkeld aan de hand van vervolgonderzoek door het Coronel Instituut.

Partijen vinden het belangrijk dat werknemers worden gestimuleerd deel te nemen aan de PAM. Dit onder andere om tot een normering van de PAM te komen. Daarvoor is het nodig dat zoveel mogelijk werknemers meedoen met de PAM.

Het gaat om de monitoring en signalering van zaken die voor een optimale gezondheid van werknemers kunnen zorgen.

Artikel 9.16 De inhoud van de PAM

1. Een schriftelijke signaalvraag per bijzondere functie-eis/bijzondere belastbaarheidseis.
2. Inzet van gevalideerde vragenlijsten voor de indicatie van meer specifieke, maar aan het werk gerelateerde gezondheidsklachten.
3. Inzet van biomedische testen waaronder de meting van HVZ risicofactoren als signaalfunctie.
4. Inzet van functionele testen (testen die in staat zijn de belastbaarheidseisen specifiek te meten).
5. Feedback naar aanleiding van resultaten door de keurings- of bedrijfsarts en het uitvoeren van evidence-based acties als signalen zijn opgepakt.

Artikel 9.17 PAM gedurende loopbaan

1. De PAM is verplicht gesteld voor werknemers van 40 jaar en ouder en werkzaam in de rijdende dienst. De PAM wordt eenmaal per vier jaar uitgevoerd. De PAM vindt plaats op een door de werkgever aangewezen uitvoeringslocatie.
2. Deelnemen aan de PAM heeft geen rechtspositionele consequenties.
3. De uitkomsten van de PAM worden anoniem verwerkt in een landelijke database. Het Coronel Instituut doet onderzoek naar deze uitkomsten en zal advies uitbrengen over de te hanteren normen.
4. De medisch-inhoudelijke gegevens blijven op individueel niveau vertrouwelijk. Op groepsniveau (minimaal 15 deelnemers) wordt op geanonimiseerde basis teruggereporteerd aan het Coronel Instituut dat op basis daarvan vervolgonderzoek doet in opdracht van de sectororganisatie Ambulancezorg Nederland. De uitkomsten van dit onderzoek worden betrokken in het door cao-partijen verder te ontwikkelen sectorale personeelsbeleid.
5. De kosten van de PAM zijn voor rekening van de werkgever. De werknemer ondergaat de PAM in werktijd, of, als dit niet mogelijk is, ontvangt hij een vergoeding in tijd of in geld.

Artikel 9.18 Flankerend beleid rondom de PAM

De werkgever dient een actief gezondheidsbeleid zoals bedoeld in artikel 9.7 te voeren om de werknemer in de gelegenheid te stellen zich adequaat voor te bereiden op een PAM.



Opleidingen, jaar- en loopbaangesprek, persoonlijke ontwikkeling

Artikel 10.1 Opleidingen algemeen

1. De studiekosten van door de werkgever noodzakelijk geachte initiële opleidingen, verplichte na- en bijscholingen of cursussen zijn voor rekening van de werkgever.
2. Onder studiekosten vallen in ieder geval de inschrijf- en lesgelden, examengelden, boeken, leermiddelen en reis- en verblijfskosten.
3. Het volgen van de opleiding of cursus vindt plaats in werktijd waarbij een dag een waarde in uren heeft welke blijkt uit het basisdienstrooster/dienstrooster. Bij afwezigheid daarvan heeft een dag een waarde van 7,2 uur.
4. Reistijd naar en van opleidingen/cursussen gebeurt in de eigen tijd van de werknemer.
5. Als de werknemer een opleiding als bedoeld in lid 1 voortijdig afbreekt of als hij de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na afronding van de opleiding beëindigt, kan de werkgever de studiekosten van de werknemer terugvorderen onder de voorwaarde dat werkgever en werknemer dat schriftelijk zijn overeengekomen. De hiermee gemoeide loon- en vervangingskosten, zoals vastgelegd in de schriftelijke overeenkomst, kunnen eveneens worden teruggevorderd. Voor iedere volle maand dat de werknemer na het beëindigen van de opleiding in dienst blijft, wordt het totaalbedrag aan studie-, loon- en vervangingskosten met 1/24e deel verminderd.

Artikel 10.2 Jaargesprek

1. De werkgever en de werknemer voeren jaarlijks een gesprek.
2. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel in overleg met de ondernemingsraad een regeling op.
3. In deze regeling worden in ieder geval de volgende onderwerpen opgenomen:
 - a) het functioneren van de werknemer;
 - b) de werkomstandigheden/het klimaat (arbo);
 - c) het persoonlijke opleidingsplan van de werknemer.

Artikel 10.3 Collectief en persoonlijk opleidingsplan

1. De werkgever stelt jaarlijks het opleidingsplan voor collectieve scholing vast. Verder wordt per werknemer een persoonlijk opleidingsplan overeengekomen. De werkgever stelt hiertoe in overleg met de ondernemingsraad een studiefaciliteitenregeling op waarin de spelregels rondom aanvragen, toekenningen en vergoedingen zijn opgenomen.
2. Het persoonlijke opleidingsplan bevat afspraken op het gebied van functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en maakt deel uit van het jaargesprek zoals bedoeld in artikel 10.2.
3. De werknemer heeft recht op en is verplicht tot het volgen van opleidingsactiviteiten. Het verzoek van de werknemer om een opleiding te volgen wordt ingewilligd, voor zover dit past binnen het opleidingsplan en de vastgestelde studiefaciliteitenregeling. De wensen van de werknemer met betrekking tot opleidingsactiviteiten worden in het jaargesprek zoals bedoeld in artikel 10.2 besproken.
4. In het persoonlijk opleidingsplan zoals bedoeld in lid 1 komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a) opleidingen en cursussen die in opdracht van de werkgever (moeten) worden gevolgd;
 - b) de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen, waarbij als uitgangspunt geldt dat door de werkgever verplicht gestelde opleidingen en cursussen volledig door de werkgever worden vergoed. Bij

- a) werknemers die in deeltijd werken wordt het naar rato-beginsel voor wat de (gedeeltelijke) kostenvergoeding betreft voor studiekosten niet toegepast;
- c) de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend;
- d) de terugbetalingsregeling van reeds verstrekte vergoedingen bij het niet (tijdig) behalen van opleidingen.
- e) welke opleidingen in werktijd en welke in de eigen tijd van de werknemer moeten worden gedaan.

Artikel 10.4 Loopbaangesprek en loopbaanplan

1. De werkgever en de werknemer voeren eenmaal in de drie jaar een loopbaangesprek. De afspraken die hieruit voortkomen worden neergelegd in het persoonlijke loopbaanplan van de werknemer, dat steeds bij zijn persoonlijk opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 10.3 wordt gevoegd.
2. In het loopbaangesprek komt de ontwikkeling van de werknemer aan de orde, aan de hand van zaken als type, loopbaanwaarden en -competenties, werkbelasting en gezondheid en worden waar nodig afspraken gemaakt over specifiek benodigde opleidingen. Deze afspraken worden in zijn persoonlijk opleidingsplan neergelegd.
3. In uitzonderingsgevallen kan het voorkomen dat de werknemer, gelet op de werkbelasting en zijn gezondheid, zijn functie niet kan voortzetten. Dit dient geobjectiveerd te worden middels een verplichte deelname aan de PAM (vgl. art. 9.15 en verder). In dat geval worden de kosten van benodigde en overeen te komen opleidingen vergoed en worden de wederzijdse verplichtingen vastgelegd.
4. Bij het loopbaangesprek kan gebruik worden gemaakt van het loopbaaninstrument 'Loopbaanscan', waarin de verschillende onderdelen van het loopbaangesprek naar voren komen. De Loopbaanscan is beschikbaar via www.ambulancezorg.nl.
5. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling op in overleg met de ondernemingsraad.

Werkgelegenheidsgarantie

Artikel 11.1 Werkgelegenheid zittend personeel

De werkgelegenheid van per 1 januari 2013 in dienst zijnde werknemers wordt, in geval van fusie, reorganisatie of overname, gegarandeerd voor de looptijd van deze cao.



Artikel 12.1 Pensioenregelingen

1. De werknemer behoudt of verkrijgt de pensioenregeling die geldt bij de werkgever.
2. De rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer, aangesloten bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW), zijn geregeld in het pensioenreglement van de Stichting PFZW. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer is door cao-partijen voor de looptijd van deze cao vastgesteld op 50% werkgever en 50% werknemer.
3. De rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer, aangesloten bij het ABP, worden geregeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Slotbepalingen

Artikel 13.1 Ontheffing cao-bepalingen

De werkgever dient aan cao-partijen toestemming vragen om af te wijken van een of meerdere bepalingen van deze cao.

Artikel 13.2 Garantietoelage onregelmatige dienst Harmonisatieakkoord 2002

1. Voor de werknemer die op basis van deze cao een lagere vergoeding voor onregelmatige diensten ontvangt dan de vergoeding die hij ontving en waarop hij aantoonbaar aanspraak had op basis van artikel 16 van het Harmonisatie-akkoord 2002 (ledenbrief 02/103 van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, zie ook ledenbrief 02/170) wordt het bedrag aan garantietoelage waarop de werknemer recht heeft bovenop de vergoeding die hij op basis van deze cao ontvangt, gegarandeerd.
2. De garantietoelage wordt niet toegekend als de werknemer sinds 1 februari 2002 van functie is veranderd. De toelage komt te vervallen op het moment dat de werknemer van functie verandert gedurende de looptijd van deze cao.

bijlagen

Bijlage I	Tekst Akkoord cao ambulancezorg 2013-2015
Bijlage II	Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst
Bijlage III	Per 1 januari 2013 geldende salarisschaal en salarisbedragen
Bijlage IV	Per 1 juli 2013 geldende salarisschaal en salarisbedragen
Bijlage V	Per 1 juli 2014 geldende salarisschaal en salarisbedragen
Bijlage VI	Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen
Bijlage VII	Reglement Interpretatiecommissie cao
Bijlage VIII	Reglement Interne Bezwarencommissie
Bijlage IX	Begrippenlijst bij het wettelijk normstelsel van de Arbeidstijdenwet
Bijlage X	Particuliere overgangsregeling en publieke FLO aanspraken

Bijlage I

Tekst akkoord cao ambulancezorg 2013-2015

Ondergetekenden

Partijen bij de cao Ambulancezorg, te weten:
Ambulancezorg Nederland, gevestigd te Zwolle, hierna te noemen AZN,
Als werkgeversorganisatie enerzijds en

Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer,
CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag
Als werknemersorganisaties anderzijds,

Verklaren hierbij dat partijen, met inachtneming van het gegeven dat de huidige Cao Ambulancezorg per 1 januari 2013 is afgelopen, op 3 juni 2013 overeenstemming hebben bereikt over de Cao Ambulancezorg voor de periode 1 januari 2013 tot 1 januari 2015.

Partijen komen het navolgende overeen:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2013 tot 1 januari 2015.

Loonsverhoging

- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2013 verhoogd met 1,0%.
- Op 1 oktober 2013 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,75% van het bruto jaarloon.
- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2014 verhoogd met 1%.
- Op 1 oktober 2014 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,50% van het bruto jaarloon.

De eenmalige uitkering wordt als volgt berekend: 12 x het bruto loon op 1 oktober x het dan van toepassing zijnde percentage.

Duurzame Inzetbaarheid

Partijen erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid om medewerkers tot op hogere leeftijd gezond en actief te laten zijn. Dit is wellicht niet voor iedere functie mogelijk binnen de sector Ambulancezorg. In dat geval is het verstandig om duidelijkheid te verschaffen aan (toekomstige) medewerkers en al vanaf jongere leeftijd loopbaanpaden uit te zetten, zowel binnen als buiten de sector.

Het instrument van het jaargesprek moet hiervoor optimaal worden gebruikt. Ook onderschrijven partijen het belang van PLB uren. De werknemer bepaalt, te allen tijde zelf, in overleg met de werkgever, hoe hij deze uren wil aanwenden in het kader van de duurzame inzetbaarheid. Hierbij wordt

uitgegaan dat het kennisniveau en het bekwaamheidsniveau blijft behouden.

PLB-uren kunnen op eigen initiatief door werknemers worden ingezet bij extra oefening of voorbereiding voor de profcheck maar niet verplicht daartoe worden gesteld, behalve na een tweede keer niet slagen voor de profcheck. Werkgever kan de werknemer niet verplichten PLB uren in te zetten voor verplichte scholing. Onder verplichte scholing wordt verstaan de wettelijke scholing, initiële scholing, de landelijke bijscholing, en de regionale scholing.

De paritaire werkgroep krijgt als opdracht:
Cao partijen gezamenlijk vormgeven in TO.

- Welke mogelijkheden worden er gezien om werknemers binnen deze sector gezond en duurzaam te laten werken.
- Inventariseren van lokale initiatieven. Dit kan zowel binnen als buiten de sector.
- Hieraan koppelen Arbeidsomstandigheden/ RIE/PAM criteria enz.
- Aandacht moet worden besteed aan de werkdruk van de oudere werknemer.
- Indien het noodzakelijk wordt geacht te werken met loopbaanpaden is dan het invoeren van een scholingsbudget gewenst?
- Op welke wijze kan er uitvoering worden gegeven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- De normering van de PAM maakt onderdeel uit van de opdracht van de werkgroep.

Partijen vinden het belangrijk dat werknemers worden gestimuleerd deel te nemen aan de PAM. Dit onder andere om tot een normering van de PAM te komen. Het is belangrijk dat er een goede normering voor de PAM wordt vastgesteld. Daarvoor is nodig dat zoveel mogelijk werknemers deelnemen aan de PAM. Het gaat om een monitoring en signalering van zaken die voor op een optimale gezondheid van medewerkers kunnen zorgen.

Deelnemen aan de PAM heeft geen rechtspositionele consequenties. De PAM is een instrument gericht op preventie en de uitkomst van de PAM is een advies van arbo-arts aan werknemer en wordt niet aan de werkgever verstrekt.

De PAM wordt verplicht gesteld voor elke werknemer van 40 jaar en ouder. De PAM wordt één maal per 4 jaar uitgevoerd.

Particuliere overgangsregelingen en publieke FLO aanspraken

Bij ingang van de sector-cao zijn de rechten op overgangsregelingen ouderenbeleid uit de voormalige cao Ambulancezorg, de CAR UWV of de cao B4 behouden voor de medewerkers die op dat moment recht hierop hadden. Dit recht blijft ongewijzigd met het afspreken van deze cao. Voor de financiering van deze regelingen is een financieringsafpraak tussen AZN en VWS van kracht die ongewijzigd blijft met ingang van deze cao.

Door het opschuiven van de AOW leeftijd van 65 jaar naar 67 jaar ontstaat er voor iedere werknemer een, persoonlijk, afhankelijk van zijn leeftijd, periode zonder inkomen, hier "aow-gat" genoemd.

Afhankelijk van dienstjaren en leeftijd is er een FPU/FLO of ander recht op vervroegde uittreding ontstaan. Al die rechten blijven vanzelfsprekend onaangetast in deze cao.

Ten aanzien van de *private* werknemers (exclusief B3 instellingen) in de sector is al eerder door AZN de toezegging gedaan dat deze werknemers, vanaf 1 augustus 2012, zelf mogen kiezen om door te werken teneinde het voor hen geldende aow-gat te overbruggen.

De werknemer die nog geen gebruik maakte van de overgangsregeling heeft onder gelijke condities het recht door te werken om het voor hem geldende aow-gat te overbruggen waarbij hij/zij aan de gestelde functie-eisen moet blijven voldoen.

De werknemer die al gebruik maakte van het seniorenverlof, als verwoord in art 8.3 Overgangsregeling heeft eveneens het recht de periode van het ontstane aow-gat door te werken, deze werknemer krijgt echter over de verlengde periode eveneens de aanspraak op de 432 uur (naar rato) seniorenverlof.

Ten aanzien van de *publieke* werknemers (inclusief B3) in de sector wordt voorgesteld om iedere werknemer die in aanmerking komt voor het FLO overgangsrecht, in deze cao periode, in de gelegenheid stellen de ingang van de FLO-overgangsregeling op te schuiven, teneinde de financiële gevolgen van het aow-gat op te vangen. De FLO aanspraken schuiven dan met de verlengde periode op. De FLO regeling zelf blijft ongewijzigd.

De *publieke* werknemer die al gebruik maakt van de FLO regeling zal een periode tussen het einde van de FLO regeling en de ingangsdatum van zijn aow financieel moeten overbruggen. Op dit moment staat in de FLO regeling dat het niet is toegestaan om naast de FLO regeling inkomsten te genereren, zonder dat deze worden verrekend.

Binnen de bestaande regeling mag tot 100% van het laatst genoten salaris plus de inkomsten uit nevenwerkzaamheden worden bijverdiend. Daarnaast mag tot 100% van het "persoonlijk aow-gat" worden bijverdiend.

Structureel overleg sociale partners

Gedurende het cao overleg is geconstateerd dat er in de afgelopen jaren niet voldoende is gebouwd aan een goede relatie tussen AZN en de Abvakabo FNV en CNV PZ. Dit heeft het onderhavige proces niet vereenvoudigd.

Partijen hebben afgesproken voornemens te zijn hier in de komende twee jaar aan te werken. Op reguliere momenten, voorstel is eens per maand, vindt er overleg plaats. Zijn er geen gespreksonderwerpen dan kan een gepland overleg, vanzelfsprekend, in onderling overleg, worden geannuleerd.

Ten einde het gezamenlijke belang van het sociaal overleg te onderstrepen zal ten minste twee RAV bestuurders aan het overleg deelnemen. Het lijkt voor de hand te liggen dat deze bestuurders deel uit maken van de werkgeversdelegatie van het volgende cao overleg.

Standplaatsen

Gezond en effectief roosteren hangt nauw samen met de afspraken rondom standplaatsen. Er is afgesproken alle huidige cao bepalingen die te maken hebben met standplaatsen ongewijzigd te houden. Partijen komen overeen een pilot met een drietal proeftuinen te starten om te variëren met de huidige standplaatsregeling in de cao onder begeleiding van een door werkgevers en werknemers paritair samengestelde commissie die maandelijks rapporteert aan het periodieke overleg van werkgevers en werknemers (zie de bepaling over structureel overleg sociale partners)

Deze pilots kunnen geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen hebben.

Gezond en effectief roosteren

AZN wil de wijze van roosteren anders inrichten met het oog op het beperken van gezondheidsrisico's. De Inspectie van SZW heeft vastgesteld dat als de werktijden meer afwijken van het "9 tot 5" patroon de kans groter wordt dat de veiligheid, gezondheid en welzijn in het geding kunnen komen. Flexibele en gezonde arbeidstijden dragen nadrukkelijk bij aan een gezonde wijze van werken en maakt de zorg kwalitatief beter en veiliger.

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om invulling te geven aan flexibele en gezonde arbeidstijden. De inspectie stelt dat organisaties verplicht zijn een werktijdenbeleid te voeren. Een beleid dat redelijkerwijs rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer (mantelzorg, vrijwilligerswerk, sociale contacten, verlof, vakantie, scholing etc.), maar dat niet zo ver gaat dat de persoonlijke omstandigheid kan worden ingezet boven die van de collega's en werkgever. Voor het inbrengen van de persoonlijke elementen van de werknemer dienen procedures en criteria te zijn vastgelegd in het ondernemingsbeleid.

Hiernaast dient het mogelijk te zijn om in het belang van werkgever en werknemer specifieke taken en andere organisatiegebonden activiteiten (ondernemingsraad, commissies, werkgroepen etc.) onder te brengen in het individuele rooster van een werknemer. Tevens dient het rooster ruimte te bieden aan werknemers die op geleide van de bedrijfsarts voor bepaalde type diensten ontzien dienen te worden dan wel om re-integratie mogelijk te maken. Hierbij wordt het mogelijk om beter in te spelen op de uitkomsten van de PAM als preventief instrument.

Om een gezond rooster te kunnen opstellen is het nodig om proactief rekening te houden met bovenstaande en bekend zijnde wensen van de medewerker, zijn gezondheidsaspecten en van zijn/haar taken en activiteiten in de organisatie.

Op lokaal niveau, in het overleg tussen Bestuurder en OR, wordt de periode van het bekend zijn van het conceptrooster vastgelegd. De bepaling dat de werkgever tenminste 28 kalenderdagen voor aanvang van de dienst het dienstrooster vaststelt blijft daarbij in de cao gehandhaafd.

- Met de invoering van deze nieuwe roosterafspraken komt de bepaling met betrekking tot door de weeks vallende weekenddagen te vervallen (art 4.10 lid 4).
- Artikel 6.11 lid 2, de laatste zin komt te vervallen. De compensatie moet direct worden ingeroosterd, binnen de roosterperiode.
- AZN stelt voor in het technisch overleg aandacht te besteden aan de compensatie voor een parttimer bij feestdagen.

Functiewaardering

Gedurende deze cao wil AZN niet tot invoering van FWG 3.0 overgaan, dit standpunt is ongewijzigd.

Partijen spreken af de functie van chauffeur zorgambulance, verpleegkundige (niveau 4) zorgambulance en Verzorgende (VIG-er) (niveau 3) zorgambulance te beschrijven en te waarderen en toe te voegen aan de kernfuncties in de nieuwe cao per januari 2013. Deze functies worden beschreven volgens de FWG-methode waarbij het Kwaliteitskader Zorgambulance leidend dient te zijn. Sociale partners stellen voor 1 december 2013 de waardering vast.

In het structureel overleg van sociale partners wordt dit onderwerp geagendeerd. Het invoeren van FWG 3.0 per een volgende cao-ronde is bespreekbaar en partijen zijn bereid daarover nadere afspraken te maken. Aangezien met het invoeren van FWG 3.0 beoogd wordt een betere aansluiting te realiseren op belendende zorgsectoren, willen partijen in dat geval het totale beloningspakket (niet alleen FWG maar ook toeslagen zoals ORT) van onze sector ten opzichte van de zorgsectoren in ogenschouw nemen en zich niet tot FWG beperken.

Werkgeversbijdrage t.b.v. vakbondsactiviteiten

Ten einde de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao in de gelegenheid te stellen hun activiteiten uit te voeren ontvangen de cao partijen AbvaKabo FNV en CNV Publieke Zaak, ieder, gedurende de looptijd van deze cao, 10.000 euro per kalenderjaar. Gedurende de looptijd van deze cao wordt 5.000 euro extra per kalenderjaar per werknemerspartij toegekend voor invulling van de pilot voor de standplaatsen.

Stagiaires

In belang van de arbeidsmarktsituatie en de maatschappelijke verantwoordelijkheid voor toekomstige werknemers beveelt AZN aan om in RAV's een plek te creëren voor snuffel- en opleidingstages.

Wajongers

AZN onderschrijft het maatschappelijk belang van werkplekken voor Wajong medewerkers. Daarom zal AZN de aangesloten RAV bestuurders aanbevelen om, vooruitlopend op een eventuele wettelijke verplichting, te bezien of er werkplekken voor Wajong medewerkers kunnen worden vormgegeven.

Werkgelegenheidsgarantie

Het Sociaal Akkoord (bijlage V cao) is gezien de huidige situatie van de sector achterhaald en komt te vervallen.

Met betrekking tot de werkgelegenheidsgarantie in de sector ambulancezorg wordt een nieuwe afspraak gemaakt. De werkgelegenheid voor het huidige personeel wordt, in geval van fusie, reorganisatie of overname, gegarandeerd voor de looptijd van de cao.

Overwerk percentage (art 4.10) met ingang van 1 juli 2013

AZN stelt voor om alle overwerkpercentages, bij een extra dienst, ongeacht het moment van overwerk, vast te stellen op 175%.

De huidige 100% vergoedingen blijven ongewijzigd van toepassing.

Bij een uitlooptijd en bij een uitruk in het kader van een aanwezigheidsdienst wordt 150% vastgesteld.

De bepaling met betrekking tot door de weeks vallende zaterdag en zondagen komt te vervallen.

De tekst wordt (in het TO) verhelderd, zodat duidelijk is dat er sprake is van een tijd en een toeslagvergoeding bij overwerk.

Maaltijdvergoeding met ingang van 1 juli 2013

De werknemer met een geplande dienst die langer duurt dan 12 uur ontvangt van de werkgever een vergoeding van 5 euro per maaltijd.

Uitruil arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan bovenwettelijke vakantie uren verkopen of uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden. Het verkopen van PLB uren is niet toegestaan. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van de afkoop of uitruil.
2. De werknemer kan geld (salaris en eindejaarsuitkering) uitruilen tegen vrije tijd of andere arbeidsvoorwaarden. Hierdoor wordt de mogelijkheid geboden de fiscale ruimte optimaal te benutten.
3. De werknemer geeft schriftelijk aan welke uitruil is gewenst. De werkgever wijst de werknemer op de gevolgen van zijn verzoek.
4. Uitruil kan uitsluitend plaatsvinden voor zover het recht is opgebouwd en behoeft de instemming van de werkgever. De werkgever dient bij een afwijzing deze schriftelijk te motiveren.

Vakantiewetgeving met ingang van 1 januari 2014

Met betrekking tot de wettelijke vakantie-uren wordt het BW gevolgd. Hier geldt een verval termijn van anderhalf jaar.

Bovenwettelijke vakantie-uren hebben een verjaringstermijn van 5 jaar en kunnen worden ingezet in het nieuw in te voeren meerkeuzesysteem (zie techniek voorstellen).

Aanpassingen ten behoeve van de publieke werkgevers/werknemers

Technische aanpassingen ten aanzien van ambtenaren:

De voorstellen beogen geen materieel effect. In de preambule van de volgende sector-cao wordt de werking en de toepassing van het convenant opgenomen en toegelicht (de preambule dient bij een cao-akkoord nog herschrijven te worden naar nieuwe situatie van de tweede cao; nu is deze nog met name gericht op de totstandkoming één sector-cao).

b. Begrip werknemer

De ambtenaar aangesteld bij de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II wordt aangemerkt als werknemer in de zin van deze cao.

Toevoegen aan art 3.1 Arbeidsovereenkomst

Met betrekking tot de werknemer aangesteld bij de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II wordt de ambtelijke aanstelling verstaan. Gelet op de instandhouding van de ambtelijke status blijft het eenzijdige rechtskarakter van de aanstelling in stand. Publieke werkgevers hebben een convenant gesloten waarin vastgelegd dat

publieke werkgevers de sector-cao als rechtspositionele regeling vaststellen voor hun eigen organisatie. Daarnaast is volgens deze rechtspositionele regeling titel 10 van boek 7 BW van toepassing op publieke werkgevers en werknemers.

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen

Aan artikel 2.1 worden twee leden toegevoegd.

- De werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II heeft de verplichting de in het convenant gemaakte afspraken na te komen en deze cao vast te stellen als rechtspositionele regeling. Verplichtingen waarvan op grond van de Ambtenarenwet niet van mag worden afgeweken blijven van toepassing.

De werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II voert een integriteitsbeleid ingevolge de Ambtenarenwet.

Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden

Aan art 2.3 wordt een extra lid toegevoegd. Ten aanzien van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II gelden op grond van de Ambtenarenwet aanvullende eisen.

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomst

De werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II is verplicht de eed of belofte af te leggen.

Artikel 3.3 Einde arbeidsovereenkomst

Aan artikel 3.3 wordt een nieuw lid 5 toegevoegd.

Ten aanzien van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II is de bestuursrechter bevoegd.

Artikel 3.7 Percentage formatie oproepkrachten en uitzendkrachten

Het aantal oproepkrachten mag nooit meer dan 10% van de formatie op jaarbasis bij de werkgever bedragen.

Artikel 4.8 Dienstjarengratificatie

Wijziging lid 4:

Als diensttijd voor de toekenning van de gratificatie geldt de door de werknemer bij zijn huidige werkgever (of een rechtsvoorganger daarvan) onafgebroken doorgebrachte diensttijd, waarbij alleen die jaren meetellen waarin werkzaamheden zijn verricht die vallen onder de werkingssfeer van deze cao, of een voorloper van deze cao en waarbij er sprake is van ambulancezorg-gerelateerde werkzaamheden.

Artikel 4.11 Aanwezigheidstoeslag

Wijziging lid 3:

Voor de arbeidsuren geldt de volgende afrondingsystematiek:

- Een of meerdere ritopdrachten binnen één uur met een (gezamenlijke) kortere arbeidsduur dan 60 minuten: 60 minuten.
- Als er 1 ritopdracht is met een langere arbeidsduur dan 60 minuten of er is sprake van meerdere ritopdrachten binnen een uur die de 60 minuten overschrijden dan wordt de vergoeding berekend over de feitelijke arbeidsduur rekeningkundig naar boven afgerond op een half uur.

Artikel 4.14 lid 2:

'tot en met' aanpassen in 'tot'.

Artikel 6.3 40-urige werkweek

Wijziging lid 2 sub c t/m f laten vervallen en vervangen door lid 2 nieuw sub c):

de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing zijn, tenzij in de betreffende bepalingen anders is vermeld.

Artikel 6.5 Pauze

Lid 3 aanpassen naar 'op andere werknemers binnen de organisatie'.

Artikel 9.1 Algemeen

1 e) dienstongeval: ongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht.

Artikel 9.2 Loondoorbetaling

Artikel 3 wordt uitgebreid met de volgende bepaling:

In afwijking van de leden 2 en 3 heeft de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van een dienstongeval gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid, met een maximum van twee jaar, recht op doorbetaling van 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

Komt de werknemer gedurende deze periode in aanmerking voor een vervroegde WAO/WIA uitkering dan wordt deze uitkering aangevuld tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

Artikel 13.2 Hardheidsclausule

Komt te vervallen.

Invoering TwAZ

Vanwege de invoering van de TwAZ en de veranderende wet- en regelgeving op het gebied van de ingang AOW dienen enkele begrippen in de werkingssfeer te worden aangepast:

Artikel 1.1 Begrippen

In deze cao wordt verstaan onder:

- a) **Werkgever:** I de privaatrechtelijke rechtspersoon/rechtspersonen, aan wie uit hoofde van de Tijdelijke wet Ambulancezorg (wet van 26 april 2012, Stb.2012, 208) door de daartoe bevoegde Minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en het instandhouden van de meldkamer voor de Ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'). Ook als werkgever wordt aangemerkt de privaatrechtelijke rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 6 lid b en c van de Tijdelijke wet Ambulancezorg.
- II Ook als werkgever bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de publieke rechtspersoon /rechtspersonen aan wie uit hoofde van de Tijdelijke wet Ambulancezorg door de daartoe bevoegde Minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en in stand houden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'). Ook als werkgever wordt aangemerkt de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 6 lid b en c van de Tijdelijke wet Ambulancezorg.
- b. **werknemer:** I de persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met de in artikel 1.1 sub a onder I bedoelde werkgever, tenzij betrokkene:
 - i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
 - iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
 - iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.
- II Ook als werknemer bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de persoon, die werkzaam is bij een werkgever als bedoeld in artikel 1.1. sub a onder II, tenzij betrokkene:
 - i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
 - iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
 - iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.
- d. **Regionale Ambulancevoorziening (RAV):** de private of publieke rechtspersoon aan wie krachtens artikel 6 van de Tijdelijke wet Ambulancezorg een vergunning is verleend.
- e. **ambulancezorg:** zorg in opdracht van de RAV die erop gericht is een zieke of gewonde terzake van zijn aandoening of letsel hulp te verlenen en per ambulance te vervoeren zoals bedoeld in artikel 1, lid 1, sub d van de Tijdelijke wet Ambulancezorg.
- f. **ambulance:** een in het bijzonder voor het vervoer en/of hulpverlening van zieken of gewonden ingericht motorvoertuig, zoals bedoeld in de Tijdelijke wet ambulancezorg.

De tekst op pagina 12 vanaf 'De begrippen.... tot en met de cursieve tekst onder f op pagina 13 komt te vervallen.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1. sub a onder I en artikel 1.1 sub b onder I van deze cao.
2. Deze sector-cao geldt als overeenkomst voor de werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1 sub a onder II en artikel 1.1 sub b onder II.

Artikel 3 en 4 komen te vervallen.

Artikel 1.4 ter verduidelijking kan over het standaardkarakter van de cao de volgende aanvulling worden opgenomen in lid 2:

Het is de werkgever niet toegestaan om andere of aanvullende arbeidsvoorwaarden overeen te komen dan in deze cao zijn geregeld.

Artikel 3.3 lid 1 sub b, wettelijk toevoegen.

Artikel 3.3 lid 3a moet worden AOW gerechtigde leeftijd.

Overig

Artikel 4.1 Aanpassen jaarsalaris. Hier moet staan 12 keer het geldende bruto maandsalaris i.p.v. 12 keer het salaris.

Artikel 4.6 lid 1 aanpassen naar 8,33% en een punt achter de maand december.

Art 4.13 Faciliteren vakbondsbijdrage

De werkgever zal de vakbondsbijdrage van de werknemer als verplicht onderdeel van de werkkostenregeling opnemen. Doel is dat optimaal gebruik kan worden gemaakt van de fiscale voordelen van de regeling. De werknemer overlegt hiertoe de factuur. (Idee is om de tijdstippen uit de bepaling te halen. Dat werkt lastig bij de vormgeving van de WKR). Inhoudelijk is de afspraak niet gewijzigd.

Artikel 4.19 komt te vervallen, bestaat niet meer.

Artikel 12.1 Lid 1 tekstueel aanpassen omdat er geen sprake meer is van "een overgang na inwerkingtreding".

Artikel 12.1 lid 2; voor de looptijd van deze cao kan eruit.

Algemeen verbindend verklaren

Cao-partijen zijn voornemens deze cao algemeen verbindend te laten verklaren.
Doel van het algemeen verbindend verklaren is om alle Regionale Ambulance Voorzieningen onder de werkingssfeer van de cao te brengen, teneinde oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

Aldus overeengekomen en getekend,

Utrecht, 3 juni 2013

Namens cao-partijen,

Voor AZN

De heer H. Simons
Voorzitter Ambulancezorg Nederland

Voor Abvakabo FNV
De heer F. Seifert
Bestuurder

Voor CNV Publieke Zaak
Mevrouw M. Meere
Bestuurder

Bijlage II

Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst

Model 1 – Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd/onbepaalde tijd

Ondergetekenden,

[*Naam werkgever*], gevestigd te [*vestigingsplaats*], verder te noemen: 'de werkgever', ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [*naam tekeningsbevoegde*]

en

De heer/mevrouw [*naam werknemer*],
wonende te [*woonplaats en adres*],
geboren op [*datum*] te [*geboorteplaats*],
Verder te noemen 'de werknemer',

Verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de volgende voorwaarden:

Artikel 1 Dienstverband

De werknemer treedt met ingang van [*datum*] in dienst van de werkgever in de functie van [*functienaam*], met als standplaats [*standplaats*].

Artikel 2 Aard dienstverband

Het dienstverband wordt aangegaan voor [*onbepaalde tijd/de bepaalde tijd van [invullen periode en toevoegen dat arbeidsovereenkomst na ommekomst van die periode van rechtswege eindigt]*].

Artikel 3 Werkzaamheden

De werkzaamheden bestaan uit [*omschrijving werkzaamheden*]. [*In geval van een kernfunctie: vergelijk artikel 5.1 van de sector-cao.*]

Artikel 4 Proeftijd¹

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

¹ Vergelijk artikel 3.2 van de sector-cao.

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt [arbeidsduur].

Artikel 6 Salaris

Het bruto maandsalaris bij indiensttreding bedraagt € [bedrag]. Dit bedrag komt overeen met functieloon-schaal [nummer], periodiek [periodieknummer].

Artikel 7 Pensioen

De werkgever draagt zorg voor aanmelding bij [naam Pensioenfonds].

Artikel 8 Opzegtermijn

Voor werkgever en werknemer geldt de wettelijke opzegtermijn op grond van artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek. [Opnemen bij overeenkomst voor bepaalde tijd: De overeenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.]

Artikel 9 Sector-cao Ambulancezorg

De sector-cao Ambulancezorg, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden vormen één geheel met deze arbeidsovereenkomst. De werknemer heeft bij het ondertekenen van deze arbeidsovereenkomst een exemplaar van de sector-cao Ambulancezorg ontvangen.

Artikel 10 Vorige arbeidsovereenkomsten

Alle vorige arbeidsovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de werknemer mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

De werknemer
[naam]
[plaats]
[datum]

De werkgever
[naam]
[plaats]
[datum]

Model 2 – Oproepovereenkomst

Ondergetekenden,

[Naam werkgever], gevestigd te [vestigingsplaats], verder te noemen: ‘de werkgever’, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [naam tekeningsbevoegde]

en

De heer/mevrouw [naam werknemer],
wonende te [woonplaats en adres],
geboren op [datum] te [geboorteplaats],
Verder te noemen ‘de werknemer’,

Verklaren hierbij een oproepovereenkomst te zijn aangegaan onder de volgende voorwaarden:

Artikel 1 Oproepovereenkomst

De oproepkracht treedt met ingang van [datum] in dienst van de werkgever in de functie van [functienaam], met als primaire standplaats [standplaats]. De tewerkstelling kan ook op andere standplaatsen plaatsvinden.

Artikel 2 Duur

De oproepovereenkomst wordt aangegaan voor de bepaalde tijd van [invullen periode]].

Artikel 3 Werkzaamheden

De werkzaamheden bestaan uit [omschrijving werkzaamheden]. [In geval van een kernfunctie: vergelijk artikel 5.1 van de sector-cao.]

Artikel 4 Proeftijd²

De eerste maand [de eerste twee maanden] na aanvang van de oproepovereenkomst zal [zullen] gelden als proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5 Arbeidsduur

De tijden waarop arbeid wordt verricht wordt per oproep in onderling overleg vastgesteld. De oproepkracht is niet verplicht om een oproep te aanvaarden. De werkgever is niet verplicht om de oproepkracht tewerk te stellen en loon te betalen, indien aan de inzet van de oproepkracht geen behoefte bestaat.

² Vergelijk artikel 3.2 van de sector-cao.

Artikel 6 Uurloon

Het te betalen loon per oproep wordt berekend naar rato van het aantal gewerkte uren. Het loon bedraagt € [bedrag] per uur. Dit bedrag komt overeen met functieloonsschaal [nummer], periodiek [periodieknummer]. In dit uurloon wordt de aanspraak op vakantietoeslag, vakantiedagen en eindejaarsuitkering betrokken door middel van een toeslag van 27,25% bovenop het uurloon. De toeslag is als volgt opgebouwd: 8% vakantietoeslag, 10,92% vakantiedagen en 8,33% eindejaarsuitkering.

Artikel 7 Uitsluiting artikel 7:628 Burgerlijk Wetboek

Artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek wordt uitdrukkelijk uitgesloten. Er bestaat geen recht op doorbetaling van loon indien de werkgever, om wat voor reden dan ook, niet in staat is de oproepkracht werk aan te bieden.

Artikel 8 Opzegtermijn

De oproepovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 9 Sector-cao Ambulancezorg

De oproepkracht is geen werknemer in de zin van de sector-cao Ambulancezorg.

Artikel 10 Vorige arbeidsovereenkomsten/oproepovereenkomsten

Alle vorige arbeidsovereenkomsten/oproepovereenkomsten, welke tussen de werkgever en de oproepkracht mochten bestaan, zijn door ondertekening van deze overeenkomst vervallen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

De oproepkracht

[naam]

[plaats]

[datum]

De werkgever

[naam]

[plaats]

[datum]

Bijlage III

Per 1 januari 2013 geldende salarisschaal en salarisbedragen

periodiek	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1378	1411	1448	1490	1535	1640	1846	2121	2358	2547
1	1411	1460	1510	1559	1611	1717	1926	2209	2462	2669
2	1447	1509	1571	1628	1686	1794	2007	2296	2564	2789
3	1482	1558	1633	1696	1762	1871	2086	2384	2667	2910
4	1518	1607	1694	1765	1837	1948	2166	2472	2769	3031
5	1554	1656	1757	1834	1913	2026	2246	2559	2872	3152
6	1589	1705	1819	1902	1988	2101	2326	2648	2975	3272
7	1625	1754	1880	1971	2064	2179	2405	2736	3077	3394
8	1661	1803	1942	2040	2139	2256	2486	2824	3180	3514
9	1696	1851	2003	2109	2216	2333	2566	2912	3282	3636
10	1732	1900	2066	2177	2290	2410	2646	3000	3385	3756
11	1768	1949	2127	2246	2367	2487	2726	3088	3487	3876

periodiek	schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2813	3061	3376	3689	4123	4383	4718	5055	5599	6211
1	2938	3190	3504	3817	4250	4536	4893	5260	5820	6449
2	3061	3319	3633	3945	4376	4688	5070	5465	6041	6687
3	3185	3448	3760	4070	4502	4840	5245	5671	6262	6925
4	3309	3576	3889	4197	4628	4993	5422	5876	6484	7163
5	3433	3705	4015	4323	4755	5145	5598	6081	6705	7401
6	3557	3835	4142	4449	4881	5298	5775	6286	6926	7639
7	3681	3961	4267	4575	5007	5450	5951	6491	7148	7876
8	3804	4088	4394	4702	5133	5603	6127	6696	7369	8114
9	3927	4214	4519	4827	5259	5755	6302	6901	7591	8353
10	4049	4340	4646	4954	5385	5907	6479	7106	7812	8589
11	4170	4466	4772	5080	5512	6060	6655	7311	8033	8828

Bijlage IV

Per 1 juli 2013 geldende salarisschaal en salarisbedragen

schaal										
periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1392	1425	1462	1505	1550	1656	1864	2142	2382	2572
1	1425	1475	1525	1575	1627	1734	1945	2231	2487	2696
2	1461	1524	1587	1644	1703	1812	2027	2319	2590	2817
3	1497	1574	1649	1713	1780	1890	2107	2408	2694	2939
4	1533	1623	1711	1783	1855	1967	2188	2497	2797	3061
5	1570	1673	1775	1852	1932	2046	2268	2585	2901	3184
6	1605	1722	1837	1921	2008	2122	2349	2674	3005	3305
7	1641	1772	1899	1991	2085	2201	2429	2763	3108	3428
8	1678	1821	1961	2060	2160	2279	2511	2852	3212	3549
9	1713	1870	2023	2130	2238	2356	2592	2941	3315	3672
10	1749	1919	2087	2199	2313	2434	2672	3030	3419	3794
11	1786	1968	2148	2268	2391	2512	2753	3119	3522	3915

schaal										
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2841	3092	3410	3726	4164	4427	4765	5106	5655	6273
1	2967	3222	3539	3855	4293	4581	4942	5313	5878	6513
2	3092	3352	3669	3984	4420	4735	5121	5520	6101	6754
3	3217	3482	3798	4111	4547	4888	5297	5728	6325	6994
4	3342	3612	3928	4239	4674	5043	5476	5935	6549	7235
5	3467	3742	4055	4366	4803	5196	5654	6142	6772	7475
6	3593	3873	4183	4493	4930	5351	5833	6349	6995	7715
7	3718	4001	4310	4621	5057	5505	6011	6556	7219	7955
8	3842	4129	4438	4749	5184	5659	6188	6763	7443	8195
9	3966	4256	4564	4875	5312	5813	6365	6970	7667	8437
10	4089	4383	4692	5004	5439	5966	6544	7177	7890	8675
11	4212	4511	4820	5131	5567	6121	6722	7384	8113	8916

Bijlage V

Per 1 juli 2014 geldende salarisschaal en salarisbedragen

schaal										
periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1406	1439	1477	1520	1566	1673	1883	2164	2405	2598
1	1439	1489	1540	1590	1643	1752	1965	2253	2511	2723
2	1476	1539	1603	1661	1720	1830	2047	2342	2616	2845
3	1512	1589	1666	1730	1797	1909	2128	2432	2721	2968
4	1549	1639	1728	1800	1874	1987	2210	2522	2825	3092
5	1585	1689	1792	1871	1951	2067	2291	2610	2930	3215
6	1621	1739	1856	1940	2028	2143	2373	2701	3035	3338
7	1658	1789	1918	2011	2105	2223	2453	2791	3139	3462
8	1694	1839	1981	2081	2182	2301	2536	2881	3244	3585
9	1730	1888	2043	2151	2261	2380	2618	2971	3348	3709
10	1767	1938	2108	2221	2336	2458	2699	3060	3453	3831
11	1804	1988	2170	2291	2415	2537	2781	3150	3557	3954

schaal										
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2870	3123	3444	3763	4206	4471	4813	5157	5712	6336
1	2997	3254	3574	3894	4335	4627	4991	5366	5937	6579
2	3123	3386	3706	4024	4464	4782	5172	5575	6162	6821
3	3249	3517	3836	4152	4592	4937	5350	5785	6388	7064
4	3376	3648	3967	4281	4721	5093	5531	5994	6614	7307
5	3502	3779	4096	4410	4851	5248	5711	6203	6840	7550
6	3628	3912	4225	4538	4979	5404	5891	6412	7065	7793
7	3755	4041	4353	4667	5108	5560	6071	6621	7292	8034
8	3880	4170	4482	4797	5236	5716	6250	6831	7517	8277
9	4006	4299	4610	4924	5365	5871	6429	7040	7744	8521
10	4130	4427	4739	5054	5493	6026	6609	7249	7969	8762
11	4254	4556	4868	5182	5623	6182	6789	7458	8194	9005

Bijlage VI

Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen

Aspecten waarop bij rijdend ambulancepersoneel gekeurd moet worden bij aanstelling:

Uit Sluiter & Frings-Dresen 2005:

Tabel. Samenvatting van de bijzondere functie-eisen en bijhorende belastbaarheidseisen die in de aanstellingskeuring van rijdend ambulancepersoneel aan de orde moeten komen.

Nr.	Bijzondere functie-eis	Belastbaarheidseisen
1	Klauteren en klimmen	Voldoende* combinatie van: - functionerend bewegingsapparaat - knijpkracht - evenwichtsgevoel
2	Hurken, knielen, en/of kruipen	Voldoende* combinatie van: - bewegingsvrijheid onderste ledematen, en - beenkracht Directe belasting van gebogen knie mogelijk Directe belasting van gestrekte polsgewrichten mogelijk
3	Tillen	Voldoende* combinatie van: - kracht in rug, benen, en armen, en - evenwichtsgevoel, en - voor de leeftijd normaal functionerend hartvaatsysteem
4	Energetische belasting	Minimaal: - een voor de leeftijd normaal te belasten hart-vaat-longsysteem, en - geen bestaand hart- of vaatlijden
5	Houdingen van de rug	Gedurende langere tijd kunnen zitten Normale mobiliteit wervelkolom Geen huidige beperkingen na geschiedenis van rugklachten
6	Zicht	Scherp zien, dichtbij en op afstand Zicht in de ooghoeken Kleuren zien en onderscheiden

7	Gehoor	Voldoende* kunnen horen
8	Verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen	Voldoende*: - kunnen handhaven van een verhoogde staat waakzaamheid zonder afname oordeelsvermogen op alle tijdstippen van een etmaal. - kunnen inschatten van complexe situaties - protocollair kunnen handelen, zowel uit korte- als lange termijngeheugen
9	Emotionele piekbelasting	Normale emotionele spankracht
10	Blootstelling huid aan vaste of vloeibare stoffen	Normale belastbaarheid van de huid van gezicht en handen/armen
11	Blootstelling luchtwegen/longen aan stof, rook, gas of dampen	Normale belastbaarheid van longen en luchtwegen
12	Huidcontact met producten of andere personen	Niet aanwezig zijn van ernstige infectieziekten die via de huid en onderarmen overdraagbaar zijn aan derden
13	Contact afscheidingsproducten werknemer met producten of andere personen	Niet aanwezig zijn van ernstige infectieziekten die via ademhaling of transpiratie overdraagbaar zijn aan derden

* de term 'voldoende' is direct gerelateerd aan de gestelde daadwerkelijke eisen die het werk met zich meebrengt.

- De inzet van zoveel mogelijke beroepsspecifieke testen heeft tijdens keuringen de voorkeur
- De keuring wordt conform voor de sector opgestelde uitvoeringseisen en criteria uitgevoerd
- In verplicht medische vervolgkeuring na aanstelling blijven de belastbaarheidseisen die bij aanstelling gelden het uitgangspunt.
- In vrijwillig preventief medisch onderzoek na aanstelling kan, in aanvulling op de belastbaarheidseisen die golden bij aanstelling ook worden gemonitord of:
- aanwezigheid van chronische ziekten het functioneren belemmeren
- aanwezigheid van negatieve leefstijlkenmerken de voor het werk relevante gezondheid in gevaar brengen

Bijlage VII

Reglement Interpretatiecommissie cao

Artikel 1 Taak

De Interpretatiecommissie cao heeft tot taak het uitleggen van artikelen van de sector-cao Ambulancezorg (verder: 'de sector-cao') tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoeling van partijen.

Artikel 2 Samenstelling en benoeming

1. De Interpretatiecommissie bestaat uit vijf leden: twee leden van werkgeverszijde, twee leden van werknemerszijde en een onafhankelijke voorzitter. De secretarisfunctie wordt vervuld vanuit Ambulancezorg Nederland.
2. De leden van werkgeverszijde worden benoemd door de bij de sector-cao betrokken werkgeverspartijen en de leden van werknemerszijde worden benoemd door de bij de sector-cao betrokken werknemerspartijen. Partijen wijzen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter aan.
3. De leden worden voor de looptijd van de sector-cao benoemd.

Artikel 3 Bevoegdheid

1. De Interpretatiecommissie neemt kennis van alle zaken die haar terzake van nadere uitleg van de sector-cao door een werkgever en werknemer gezamenlijk schriftelijk worden voorgelegd en geeft hierover een bindend advies af.
2. De Interpretatiecommissie kan alleen een bindend advies afgeven als ter vergadering alle leden aanwezig zijn.

Artikel 4 Vergaderfrequentie

De voorzitter roept de Interpretatiecommissie op tot vergadering zo vaak dit nodig is. De vergadering dient binnen 14 dagen na de oproep te worden gehouden.

Artikel 5 Termijnen

1. De oproep voor een vergadering wordt met de agenda ten minste zeven dagen voor de vergadering aan de leden verzonden.
2. In spoedeisende gevallen kan de voorzitter besluiten de in lid 1 genoemde termijn te bekorten.

Artikel 6 Bindend advies Interpretatiecommissie

1. De Interpretatiecommissie geeft haar advies zo spoedig mogelijk af na kennisneming van de aan haar voorgelegde zaak, doch uiterlijk binnen een termijn van twee maanden.
2. Deze termijn mag worden verlengd naar vijf maanden, indien het noodzakelijk is deskundigen te benoemen bij de beoordeling van de zaak. Indien deskundigen worden benoemd op advies van de Interpretatiecommissie, worden vooraf afspraken gemaakt over de daarmee gemoeide kosten. De partij die zelf deskundigen wenst te benoemen, draagt de hiermee gemoeide kosten zelf.
3. Door de Interpretatiecommissie afgegeven bindende adviezen kunnen worden betrokken bij de vaststelling van de eerstvolgende sector-cao.

Bijlage VIII

Reglement Interne Bezwarencommissie

Artikel 1 Taak

De Interne Bezwarencommissie heeft tot taak het behandelen van een door een werknemer bij de Bezwarencommissie ingediend bezwaarschrift tegen de in de sector-cao Ambulancezorg (verder: 'de sector-cao') aangewezen besluiten van de werkgever.

Artikel 2 Samenstelling en benoeming

1. De Bezwarencommissie wordt ingesteld door de werkgever.
2. De Bezwarencommissie bestaat uit drie leden: één lid van werkgeverszijde, één lid van werknemerszijde en een onafhankelijke voorzitter.
3. De leden worden voor de looptijd van de sector-cao benoemd door de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging. Beide partijen wijzen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter aan.

Artikel 3 Bevoegdheid

1. De Bezwarencommissie neemt kennis van alle bezwaarschriften die haar terzake van in de sector-cao aangewezen besluiten van de werkgever worden voorgelegd en neemt een beslissing op het bezwaar.
2. De beslissing op bezwaar dient unaniem door de leden en voorzitter van de Bezwarencommissie te worden genomen.

Artikel 4 Vorm bezwaarschrift

1. De werknemer dient een ondertekend bezwaarschrift in bij de Bezwarencommissie, met als bijlagen een afschrift van het besluit waartegen bezwaar wordt gemaakt, alsmede eventuele bescheiden ter onderbouwing van het bezwaarschrift.
2. Het bezwaarschrift bevat de naam en adresgegevens van de werknemer, alsmede de gronden en motivering van het bezwaar.

Artikel 5 Werkwijze

1. De Bezwarencommissie bevestigt de werkgever de ontvangst van het bezwaarschrift, met de eventuele daarbij overgelegde bescheiden, binnen een termijn van een week na ontvangst van dat bezwaarschrift. Een afschrift van deze bevestiging wordt aan de werknemer gezonden.
2. De Bezwarencommissie kan zowel de werkgever als de werknemer verzoeken aanvullende bescheiden over te leggen en draagt er voor zorg dat de andere partij deze bescheiden eveneens ontvangt.

3. Vervolgens hoort de Bezwarencommissie de werknemer en de werkgever op korte termijn na ontvangst van het bezwaarschrift, doch in ieder geval binnen een termijn van acht weken. Partijen kunnen zich bij dit gesprek laten bijstaan door een vertegenwoordiger. Eventueel aan die vertegenwoordiging verbonden kosten zijn voor rekening van de partijen zelf.

Artikel 6 Vergaderfrequentie

1. De voorzitter roept de Bezwarencommissie op tot vergadering zo vaak dit nodig is. De vergadering dient binnen 14 dagen na de oproep gehouden te worden.
2. De oproep voor een vergadering wordt met de agenda en bijbehorende stukken tenminste zeven dagen voor de vergadering aan de leden verzonden.
3. In spoedeisende gevallen kan de voorzitter besluiten de in lid 1 genoemde termijn te bekorten.

Artikel 7 Beslissing op bezwaar

1. De Bezwarencommissie geeft haar schriftelijke en gemotiveerde beslissing op het bezwaar zo spoedig mogelijk af na kennisneming van het aan haar voorgelegde bezwaarschrift, doch uiterlijk binnen een termijn van twee maanden.
2. Deze termijn mag worden verlengd naar vijf maanden, indien het noodzakelijk is deskundigen te benoemen bij de beoordeling van het bezwaarschrift. Indien deskundigen worden benoemd op advies van de Bezwarencommissie, worden vooraf afspraken gemaakt over de daarmee gemoeide kosten. De partij die zelf deskundigen wenst te benoemen, draagt zelf de hiermee gemoeide kosten.
3. De werkgever neemt na ontvangst van de beslissing op het bezwaar een nieuw besluit dat, met redenen omkleed, schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld.
4. De beslissing op het bezwaar is zwaarwegend: als de werkgever besluit de beslissing niet na te volgen, dient hij dit uitdrukkelijk te motiveren in zijn nieuwe besluit.

Artikel 8 Geheimhouding

1. Alle op de zaak betrekking hebbende stukken worden door de Bezwarencommissie vertrouwelijk behandeld. Alleen werkgever en werknemer mogen de stukken inzien of daarvan afschriften of uittreksels maken.
2. De Bezwarencommissie behandelt al hetgeen zij in het kader van de behandeling van het bezwaarschrift hoort als vertrouwelijk. Hetzelfde geldt voor de bij het bezwaar betrokken partijen.
3. De personen die ter zitting verschijnen of anderszins bij de behandeling van het bezwaarschrift betrokken zijn zullen het vertrouwelijk karakter daarvan eerbiedigen.

Artikel 9 Slotbepaling

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de voorzitter, nadat hij de overige leden van de Bezwarencommissie heeft gehoord.

Bijlage IX

Begrippenlijst bij het wettelijk normstelsel van de Arbeidstijdenwet (peildatum 1 januari 2009)

Arbeidstijd, rusttijd en pauze

De begrippen rusttijd en arbeidstijd vormen de kern van de normen van de Arbeidstijdenwet. Als je werkt, rust je niet en als je rust, dan werk je niet. Het begrip arbeid is bepalend om vast te stellen wanneer er sprake is van arbeids- of rusttijd.

Arbeid is elke lichamelijke of geestelijke inspanning die de werkgever van de werknemer verlangt. Woon-/ werkverkeer valt niet onder het begrip arbeid, maar zogenoemd werk-/werkverkeer wel.

Arbeid gecombineerd met opleiding: bij arts-assistenten die hun werk verrichten in de patiëntenzorg in combinatie met opleidingsactiviteiten, wordt bij het bepalen van de arbeidstijd uitgegaan van de functievervulling van die arts-assistenten. Alle opleidingsactiviteiten worden in beginsel toegerekend aan de functievervulling en de hieraan bestede tijd wordt gerekend tot arbeidstijd, tenzij het gaat om:

- cursussen/cursorisch onderwijs, congressen en symposia voor zover geen sprake is van een dienstopdracht in het kader van de functievervulling;
- refereeravonden;
- wetenschappelijk onderzoek, voor zover niet behorend tot de functievervulling;
- zelfstudie en extra training gericht op het ontwikkelen van de individuele vaardigheden. De verplichte leertherapie voor de opleiding Psychiatrie is echter wel arbeidstijd.

Arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer daadwerkelijk arbeid verricht. Daarnaast is aan arbeidstijd gelijkgesteld de uren waarop de werknemer de bedongen arbeid zou hebben verricht, maar deze door de uitoefening van zijn taak in het kader van het medezeggenschapsorgaan, ziekte, vakantie, de vervulling van door wet of overheid opgelegde verplichting, welke niet in zijn vrije tijd kon geschieden, of als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, bedoeld in artikel 4:1, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg, niet heeft verricht. De wet maakt geen onderscheid tussen arbeidstijd in overwerk of arbeidstijd tijdens normale uren. Met andere woorden: met of zonder overwerk moet de arbeid altijd zo worden georganiseerd dat men voldoet aan de maximumnormen voor de arbeidstijd genoemd in de wet (of het besluit).

Rusttijd is een periode waarin geen feitelijke arbeid wordt verricht. Zo is de dagelijkse rusttijd gelegen tussen twee diensten en een pauze gelegen binnen een dienst rusttijd. Voor deze rusttijden geldt een minimum aantal uren respectievelijk minuten. Onderbrekingen van minder dan 15 minuten worden beschouwd als arbeidstijd en niet als pauze. Ook aan arbeidstijd gelijkgestelde uren, waarop de werknemer niet daadwerkelijk arbeid verricht, is rusttijd.

Dienst: een dienst is een periode waarin arbeid wordt verricht. De duur van de dienst wordt begrensd door twee onafgebroken rusttijden van elk minimaal 8 uur. Is er tussen twee opeenvolgende diensten dus een kortere rust dan 8 uur, dan worden die twee diensten als één dienst beschouwd (met tussen die twee dienstdelen een lange pauze). De wet stelt een maximum aan het aantal uren dat per dienst arbeid mag worden verricht. Arbeidstijd

en pauzetijd samen bepalen de lengte van de dienst. Die lengte wordt indirect begrensd door de wettelijke voorschriften over de dagelijkse rusttijd. Die rusttijd bedraagt 11 uur per 24 uur, tweemaal per 7x24 uur in te korten tot 9 uur en eenmaal per 7x24 uur in te korten tot 8 uur. Dat levert respectievelijk een maximum dienstlengte van 13 (24-11), 15 (24-9) en 16 (24-8) uur op. Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten mogen maximaal 24 uur lang zijn. Met betrekking tot deze twee bijzondere diensten gelden bijzondere regels ten aanzien van de dagelijkse rusttijd.

Nachtdienst: een nachtdienst is een dienst waarbij tussen middernacht (00.00 uur) en 06.00 uur meer dan 1 uur arbeid wordt verricht. Een dienst die om 01.00 uur eindigt of om 05.00 uur begint is dus geen nachtdienst. Voor nachtdiensten gelden aanvullende regels. Een reeks nachtdiensten bestaat uit minstens 3 achtereenvolgende nachtdiensten.

Bijzondere diensten

Consignatie is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten of tijdens een pauze waarin de werknemer geen arbeid verricht, maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet hij na oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten.

Binnen de zorgsector komen nog twee vormen van bijzondere diensten voor, namelijk de bereikbaarheidsdienst en de aanwezigheidsdienst.

Bij de **bereikbaarheidsdienst** gaat het om een periode van maximaal 24 achtereenvolgende uren waarin de werknemer, naast een eventueel ingeroosterde dienst, verplicht is bereikbaar te zijn om zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Bij een **aanwezigheidsdienst** gaat het ook om een periode van maximaal 24 achtereenvolgende uren waarin de werknemer, naast een eventueel ingeroosterd werk, verplicht is aanwezig te zijn op de werkplek. Anders dan bij consignatie hoeft het bij deze bijzondere diensten niet te gaan om onvoorziene omstandigheden die het werken noodzakelijk maken. De werkzaamheden zijn in deze diensten wel voorzienbaar, maar niet het tijdstip waarop zij zich zullen voordoen.

Werkgever en werknemer

Doorgaans spreken we over “werkgever” en “werknemer” wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Maar volgens de Arbo-wet en de Arbeidstijdenwet gelden deze begrippen ook in andere situaties waarin onder gezag wordt gewerkt (bijvoorbeeld stagiaires en uitzendkrachten). Voor arts-assistenten die hun werkzaamheden combineren met opleidingsactiviteiten, kunnen zowel het hoofd of de bestuurder van de instelling als de specialist-opleider, wanneer deze niet in dienst is van het ziekenhuis, als werkgever worden aangemerkt. Beiden kunnen een arts-assistent onder gezag arbeid laten verrichten.

Bijlage X

Particuliere overgangsregeling en publieke FLO aanspraken

Bij ingang van de sector-cao per 1 januari 2011 zijn de rechten op overgangsregelingen ouderenbeleid uit de voormalige cao ambulancezorg, de CAR UWV of de cao B4 behouden voor de werknemers die op dat moment recht hierop hadden. Dit recht blijft ongewijzigd met het afspreken van deze cao. In deze bijlage zijn de relevante bepalingen opgenomen. Voor de financiering van deze regelingen is een financieringsafpraak tussen AZN en VWS van kracht die ongewijzigd blijft met ingang van deze cao.

Door het opschuiven van de AOW leeftijd van 65 jaar naar 67 jaar ontstaat er voor werknemers een "AOW-gat". Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt ten aanzien van het overbruggen van het AOW-gat.

Particuliere overgangsregeling

Deze overgangsregeling blijft van kracht, behoudens de volgende wijzigingen:

- Artikel 8.2 lid 5: "tot hun 65e pensioen blijven opbouwen" wordt gewijzigd in "tot de AOW-gerechtigde leeftijd" (per 1 januari 2014 wijziging PFZW-verplichtstelling door ministerie SZW).
- Artikel 8.3 lid 2: de gemiddelde richtleeftijden waarop werknemers in het kader van de overgangsregeling recht hebben op vervroegde uittreding worden verhoogd zodat de werknemer de mogelijkheid krijgt het einde van de vervroegde uittreding aan te laten sluiten op de gewijzigde ingangsdatum van de AOW.

Ten aanzien van het AOW-gat zijn de volgende afspraken van kracht:

Werknemers met rechten op de particuliere overgangsregeling die nog geen gebruik maken van de regeling als verwoord in artikel 8.3 overgangsregeling

De werknemer die vanaf 1 augustus 2012 nog geen gebruik maakte van de overgangsregeling heeft onder gelijke condities het recht door te werken om het voor hem geldende AOW-gat te overbruggen waarbij hij aan de gestelde functie-eisen moet blijven voldoen. De ingangsdatum schuift in dit geval op en de duur van de uitkering blijft gelijk. De werknemer kan ook afzien van dit recht en vasthouden aan de oorspronkelijke uittredingsdatum (en kiezen voor het AOW-gat).

Werknemers die al gebruik maken seniorenverlof als verwoord in artikel 8.3 overgangsregeling

De werknemer die op 1 augustus 2012 reeds gebruik maakte van dit deel van de particuliere overgangsregeling kan deze periode verlengen met de periode van het voor hem geldende AOW-gat. Deze werknemer krijgt over de verlengde periode eveneens aanspraak op seniorenverlof als verwoord in lid 4 sub c van art 8.3.

De uitvoering zoals in bijlage J benoemd (producten Extra Pensioen en Levensloop) zal herzien moeten worden in overleg tussen cao-partijen als gevolg van vervallen van de Levensloopregeling en andere wijzigingen.

Publieke FLO aanspraken (inclusief B3)

Deze overgangsregeling blijven van kracht, behoudens de volgende wijzigingen:

Werknemers die nog geen gebruik maken van de regeling

Iedere werknemer die in aanmerking komt voor het FLO overgangsrecht wordt in deze cao periode in de gelegenheid gesteld de ingang van de FLO-overgangsregeling op te schuiven, teneinde de financiële gevolgen van het AOW-gat op te vangen. De FLO aanspraken schuiven dan met de verlengde periode op. De FLO regeling zelf blijft ongewijzigd.

Werknemers die al gebruik maken van de regeling

De werknemer die al gebruik maakt van de FLO regeling zal een periode tussen het einde van de FLO regeling en de ingangsdatum van zijn AOW zelf financieel moeten overbruggen.

Binnen de bestaande regelingen mag tot 100% van het laatst genoten salaris, vermeerderd met de inkomsten uit nevenwerkzaamheden, worden bijverdiend. Daarnaast mag tot 100% van het "persoonlijk AOW-gat" worden bijverdiend, hiertoe is de bijverdienregeling voor vervroegd uitgetreden ambulancepersoneel verruimd door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De verruiming is alleen van toepassing op reeds eerder uitgetreden werknemers die geen gebruik konden maken van de mogelijkheid de ingangsdatum op te schuiven. De extra bijverdienmogelijkheid is gemaximeerd op het maximale inkomensverlies voor betrokkenen als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd.

Relevante bepalingen uit de CAO Ambulancezorg 1 april 2008 - 1 februari 2010

Artikel 8.2 VUT

1. Voor werknemers geboren vóór 1-1-1950 is een VUT-regeling van toepassing waarin uittreding mogelijk is op basis van het reglement van de VUT-stichting vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer 59 jaar wordt.
2. De hoogte van de VUT-uitkering bedraagt voor nieuwe toetredingen vanaf 1-1-2006 75% van het laatstgenoten bruto salaris plus toeslagen.
3. De VUT-premie bedraagt voor de resterende looptijd tot 2014 3,19% (werkgeversbijdrage 1,595% en werknemersbijdrage 1,595%).
4. De juistheid van de premiehoogte zal tussentijds worden geëvalueerd. Deze evaluatie zal niet eerder plaatsvinden dan in het jaar 2009.
5. Werknemers die na 1-1-2006 gebruik maken van de VUT-regeling, zullen gedurende de VUT-periode tot hun 65e pensioen blijven opbouwen in de PFZW-regeling, waarvoor de premies door de VUT-stichting worden voldaan.
6. De VUT-regeling heeft conform wettelijke eisen het karakter van een spaar-VUT, waardoor uittreding op een hogere of lagere leeftijd mogelijk is, waarbij VUT-aanspraken door de deelnemers resp. kunnen worden opgespaard of vervroegd opgenomen kunnen worden wat tot een verlaagde uitkering leidt. Indien

door de deelnemer gebruik wordt gemaakt van deze modaliteit worden eventuele genoten of niet-genoten senioredagen gekapitaliseerd en resp. in mindering of aanvulling gebracht op de spaar-VUT-saldi.

7. De deelnemer kan zijn rechten eveneens genieten in de vorm van een deeltijd-VUT.
8. De bestaande senioredagen op 57- en 58-jarige leeftijd blijven daartoe gehandhaafd en worden gefinancierd uit SFA-gelden.

Artikel 8.3 Overgangsregeling

1. Voor werknemers, die op 1 december 2005 een arbeidsovereenkomst hebben binnen de particuliere ambulancesector en geboren zijn in de periode tussen 1 januari 1950 tot 1 januari 1960, hebben recht op een overgangsregeling.
2. In het kader van de overgangsregeling hebben werknemers recht op vervroegde uittreding tussen 60- en 61-jarige leeftijd volgens een glijdende schaal:
 - voor werknemers, geboren in de jaren 1950 tot en met 1954, is dit 60 jaar;
 - voor werknemers, geboren in 1955, is dit 60 jaar en 2 maanden;
 - voor werknemers, geboren in 1956, is dit 60 jaar en 4 maanden;
 - voor werknemers, geboren in 1957, is dit 60 jaar en 6 maanden;
 - voor werknemers, geboren in 1958, is dit 60 jaar en 8 maanden;
 - voor werknemers, geboren in 1959, is dit 60 jaar en 10 maanden.Genoemde uittredleeftijden zijn gemiddelde richtleeftijden.
3. De hoogte van de uitkering is in de CAO 2005-2008 overeengekomen op basis van de regeling zoals deze van toepassing was van het Pensioenfonds voor het Vervoer over de weg en is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de gemiddelde arbeidsduur.

Werkgevers zullen op basis van beschikbare premies een aanvulling in de pensioenopbouw storten, waarbij vervroegde uittreding mogelijk wordt tussen 60- en 61-jarige volgens de glijdende schaal.
4. In aanvulling op deze regeling is op 2 december 2008 een voorziening met VWS overeengekomen.
 - a. De bijdrage van het ministerie bestaat uit een jaarlijkse toekenning van een bedrag per werknemer aan de werkgever teneinde een uitkeringsniveau voor de uitkering als genoemd in lid 3, te garanderen op 75% van het gemiddelde bruto salaris, vermeerderd met vakantiegeld, eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag, berekend over de laatste twee jaar voor uittreding.
 - b. Werknemers dienen voor deze aanvulling op het moment van uittreding minimaal 10 jaar in dienst te zijn van de particuliere ambulancezorg.
 - c. Het ministerie vergoedt de loonkosten voortvloeiend uit seniorenverlof voor de werknemers die vallen onder de overgangsregeling voor twee jaar voorafgaand aan de uittreding met een maximum van 432 uur per jaar gedurende maximaal 2 jaar, gerekend vanaf 1 januari 2009.
 - d. De geaccordeerde tekst van de overeenkomst met VWS d.d. 23-9-2008 maakt integraal deel uit van deze CAO.
5. De in lid 4 genoemde aanvullingsregeling dient vóór 30 september 2009 24.00 uur uitgewerkt en ondertekend te worden in een specifieke overeenkomst tussen werkgever en werknemer, op basis van het door CAO-partijen geaccordeerd en aangeleverd model.
6. De uitvoering van deze regeling vindt plaats bij PFZW/PGGM.
7. De kosten voor de overgangsregeling, die berekend zijn door Mercer Human Resource Consulting, bedragen gemiddeld 6,44% per jaar en zullen tot dit percentage volledig door de werkgevers worden betaald. Bij overschrijding van dit percentage zullen cao-partijen te zijner tijd nadere afspraken maken over de lastenverdeling binnen deze en andere pensioenvoorzieningen.
8.
 - a. De werknemer behoudt gedurende de twee jaren voorafgaand aan de uittredingsdatum zijn gemiddelde ORT conform het basisdienstrooster.

b. De werkgever zal hiertoe het seniorenverlof zodanig conform de CAO-afspraken inroosteren dat sprake is van een juiste afspiegeling van het basisdienstrooster.

c. Indien de werknemer als gevolg hiervan minder ORT verdient gedurende de twee jaren voorafgaand aan de uittredingsdatum, dan zal dit worden gecompenseerd via een zgn. ORT-compensatie. Deze ORT-compensatie zal worden opgenomen in de verdiende ORT en ook zo aan PGGM worden aangeleverd.

Bijlage J

Afspraken overgangsregeling tussen particuliere ambulancediensten en het ministerie van VWS. Op 23 september 2008 hebben Arnold Moerkamp en Fred Krapels, respectievelijk directeur en plaatsvervangend directeur Curatieve Zorg van het Ministerie van VWS, Tjerk Hiddes en Piet Huizinga namens de Vereniging Werkgevers Ambulancezorg (vwAZ), en Gert Jan den Besten namens de CNV BedrijvenBond en Tom Koningh namens FNV Bondgenoten de volgende principe afspraken gemaakt over aanvullende financiering van de overgangsregeling vervroegde uittreding uit de betreffende CAO Ambulancezorg 2005-2008.

Context

Afspraken zijn gemaakt binnen de context van:

- de verwachte invoering van de Wet Ambulancezorg per 1-1-2010.
- het streven naar uniformering van arbeidsvoorwaarden en gelijke bekostiging tussen de verschillende aanbieders van ambulancezorg.
- daarnaast stelt VWS een onafhankelijk bekostigingsonderzoek in naar de doelmatigheid van de ambulancesector met als doel te komen tot invoering van een nieuwe bekostigingssystematiek per 2010.
- de huidige fiscale en pensioenwetgeving.

Afspraken

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

1. Deze afspraken gelden voor werknemers in de ambulancesector die geboren zijn in de periode tussen 1 januari 1950 tot 1 januari 1960 en op 1 december 2005 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met een werkgever uit de particuliere ambulancesector die ten tijde van het sluiten van dit akkoord was aangesloten bij vwAZ.
2. Voor de werknemers die vervroegd willen uittreden geldt de overgangsregeling, bedoeld in artikel 8.3 van de CAO Ambulancezorg 1 april 2005 - 1 april 2008 (hierna: de CAO).

Het ministerie van VWS (hierna: ministerie) heeft toegezegd, uit een oogpunt van billijkheid in vergelijking met de publieke ambulancesector en met de zo geheten B3 instellingen, een bijdrage te willen verstrekken ten behoeve van werknemers die gebruik willen maken van deze overgangsregeling.
- 2.1 In de CAO zijn in artikel 8.3 afspraken voor een overgangsregeling gemaakt voor bovengenoemde werknemers ter compensatie van het verlies aan perspectief dat deze medewerkers tot 1 december 2005 hadden, t.w.:
 - uittreding vanaf 59-jarige leeftijd in een VUT-regeling met een uitkering van 85% netto en een dienstverband van minimaal 10 jaar bij uittreding (premieverdeling 50% werkgevers, 50% werknemers)

- vanaf 57-jarige leeftijd 432 uren seniorenverlof per jaar betaald uit het vereveningsfonds bij het Sociaal Fonds Ambulancezorg (kosten 100% werkgevers)
 - ouderdomspensioen vanaf 65 jaar bij het Pensioenfonds voor het Vervoer over de weg (premieverdeling 50% werkgevers, 50% werknemers)
- 2.2 Volgens artikel 8.3 van de CAO is de hoogte van de uitkering per werknemer bij vervroegde uittreding volgens een glijdende schaal tussen 60- en 61-jarige leeftijd tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op 65-jaar gebaseerd op de regeling zoals deze van toepassing was bij het Pensioenfonds voor het Vervoer over de weg en is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de gemiddelde arbeidsduur.
 - 2.3 Werknemers hebben aan deze overgangsregeling een bijdrage geleverd door langer door te werken en aanspraak te maken op een lager uitkeringsniveau. Werkgevers hebben hun bijdrage geleverd door de totale kosten van de regeling voor hun rekening te nemen gefinancierd uit de 5% herverdeling van middelen voor functioneel leeftijdsontslag (uit de beleidsregel CI-1070 budgettering ambulancediensten 2008).
 - 2.4 De uitvoering van de regeling is ondergebracht bij PGGM en wordt vormgegeven met de producten Extra Pensioen en Levensloop. Ter financiering stort de werkgever jaarlijks gelden in de daarvoor bestemde voorziening(en) bij PGGM. De financiering van VWS zal worden afgestemd op de betalingswijze aan PGGM.
 - 2.5 De bijdrage van het ministerie zal eruit gaan bestaan dat wanneer de middelen uit deze voorzieningen ontoereikend zijn om aan een werknemer bij uittreding een uitkering te verstrekken ter hoogte van 75% van het gemiddelde brutoloon over de laatste twee jaar voor uittreding, waarbij het gemiddelde brutoloon moet passen bij de salariering van de functie van de werknemer; zij de werkgevers jaarlijks een bedrag per werknemer toekent om de uitkering aan te vullen tot die 75% gedurende de uitkeringsperiode. Partijen zijn overeengekomen dat het ministerie maximaal 95% van de som van de aanvullingen per werknemer zal bijdragen.
 - 2.6 Werknemers dienen voor deze aanvulling op moment van uittreding minimaal 10 jaar in dienst te zijn in de particuliere ambulancesector. Indien bij de uitvoering van deze aanvulling op de overgangsregeling financiële boetes worden opgelegd gebaseerd op de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL), zal het ministerie de kosten daarvan betalen.
 - 2.7 De uitvoering van de aanvulling van VWS op de overgangsregeling zal ondergebracht worden bij PGGM en zal vormgegeven worden met de producten Extra Pensioen, Levensloop en eventueel met een spaarregeling indien onvoldoende fiscale ruimte per werknemer beschikbaar is.
 - 2.8 Het ministerie vergoedt de loonkosten voortvloeiend uit seniorenverlof voor de werknemer zoals gedefinieerd onder punt 1 voor 2 jaar voorafgaand aan de uittredingsleeftijd conform artikel 8.3 met een maximum van 432 uren per jaar gedurende maximaal 2 jaar.
3. Zowel de vakbonden als de werkgevers verplichten zich tot een positieve inzet in het traject om te komen tot één CAO in de ambulancesector. Partijen zijn het er over eens dat bij harmonisering van arbeidsvoorwaarden om een level playing field te creëren voor alle ambulancediensten er een maximale inspanning wordt gevraagd om levensfasebewust personeelsbeleid te ontwikkelen voor de overige werknemers die niet onder deze overeenkomst vallen.
 4. Er is vastgesteld dat de werkgevers uit de particuliere sector de 5% herverdeling van middelen voor functioneel leeftijdsontslag (uit de beleidsregel CI-1070 budgettering ambulancediensten 2008) hebben ingezet voor het financieren van artikel 8.3 “overgangsregeling” uit de CAO waardoor voor de ontwikkeling van levensfasebewust personeelsbeleid middelen ontbreken.
 5. VWAZ zal alle juridische procedures met betrekking tot arbeidsvoorwaarden/overgangsrecht beëindigen.
 6. Dit akkoord kan pas worden vastgesteld nadat de definitieve berekeningen, conform deze afspraken, met een accountantsverklaring aan het ministerie van VWS zijn voorgelegd. Het totaalbedrag van deze overeenkomst is maximaal vastgesteld op € 75.000.000,- (zegge vijfenzeventig miljoen euro), minus de 5% korting zoals gesteld in artikel 2.5 van deze overeenkomst verspreid over de periode 2009-2024. Dit bedrag is exclusief mogelijke fiscale boetes.

7. VWS stelt een onafhankelijk kostenonderzoek in naar de doelmatigheid van de ambulancesector in zijn totaal. Dit onderzoek is breder dan alleen de bovengenoemde overgangsproblematiek. Bij de inwerkingtreding van de nieuwe bekostiging mede in relatie tot nieuwe wet op de ambulancezorg behoudt VWS zich het recht voor om mogelijk nog resterende kosten voortvloeiend uit deze overeenkomst eenmalig af te kopen. Indien zij daartoe besluit zal zij tijdig in overleg treden met contractspartijen en met hen afspreken op welke wijze, vorm en voorwaarden de afkoop zal gaan plaatsvinden.
8. Indien er geen draagvlak is onder de achterban van werkgever- en werknemersorganisaties wordt dit akkoord ontbonden.

Relevante bepalingen uit de CAR UWO

Voor de overgangsbepalingen uit de CAR UWO wordt verwezen naar hoofdstuk 9b CAR UWO. De afspraken zoals die van kracht waren op 1 januari 2011 blijven van toepassing. De tekst van deze regeling is gepubliceerd op www.car-uwo.nl.

Relevante bepalingen uit het ‘Akkoord inzake aanpassing FLO-overgangsregeling en realisatie volwaardige werkgeversrol van de B3 ambulancediensten in Nederland’ van 7 januari 2008

2. Definities

Bij alle begrippen die gehanteerd zijn in deze overeenkomst wordt gehandeld naar analogie van de begripsbepaling uit hoofdstuk 9a en 9b CAR-UWO, tenzij in deze overeenkomst anders aangegeven.

3. Aanpassing FLO-overgangsrecht

1. Te rekenen vanaf 1 januari 2006 ondergaan hoofdstuk 9A en 9B CAR-UWO aanpassingen waarbij onderstaande afspraken voorgaan boven de genoemde hoofdstukken.
2. Met inachtneming van het gestelde in punt 1 gelden de overige bepalingen uit de CAR/UWO. De per individuele B3-ambulancedienst (AZNOG, AO, RAVU en RAVZ) geldende lokale regelingen blijven onverkort van toepassing.
3. Alle medewerkers van de B3-ambulancediensten hebben vanaf 1 januari 2006 recht op een levensloopbijdrage conform artikel 6a:7 CAR-UWO.
4. Alle medewerkers van de B3-ambulancediensten - die op 31 december 2005 werkzaam waren in een (bezwarende) functie die op 31 december 2005 recht gaf op FLO-ontslag en sindsdien onafgebroken een bezwarende functie bekleden -en die op 1 januari 2006 50 jaar of ouder waren, en/of die op 1 januari 2006 18 of meer onafgebroken dienstjaren in een bezwarende functie hebben, behouden recht op de aanspraken op het FLO-overgangsrecht zoals beschreven in hoofdstuk 9B CAR-UWO. Onder dienstjaren wordt verstaan de omschrijving van dienstjaren conform artikel 9b:2 c en/of d, (lees: sinds 1 juli 2006) e en/of f) waarbij deze dienstjaren samen worden geteld.

5. Medewerkers van de B3-ambulancediensten, die op 31 december 2005 werkzaam waren in een bezwarende functie en sindsdien onafgebroken een bezwarende functie bekleden, maar die niet voldoen aan het leeftijds- en/of diensttijdscriterium uit punt 4 hebben aanspraak op een bruto- compensatiebedrag. De hoogte hiervan is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie zoals beschreven in punt 4 en naar rato van de betrekkingssomvang per 1 januari 2006 waarvan de bedragen zijn vastgelegd in bijlage 2, die een onlosmakelijk onderdeel uitmaakt van dit onderhandelaarsakkoord.
6. De medewerkers genoemd in punt 5 blijven werken in de huidige functie tot het moment dat objectief is vastgesteld op medische gronden, dat zij de functie niet meer kunnen vervullen. Met inachtneming van de relevante bepalingen in de CAR/UWO (onder andere hoofdstuk 9A en 9B).
7. Indien de medewerker het compensatiebedrag als bedoeld in punt 5 gebruikt voor opname van verlof in het kader van de levensloopregeling direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen zal de werkgever de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie gedurende die verlofperiode betalen tot een maximum van drie jaar (100% naar rato van de bezoldiging). Een verzoek van de medewerker tot gebruik maken van levensloopverlof wordt gehonoreerd door de werkgever.
8. Te rekenen vanaf 2006 wordt het compensatiebedrag als bedoeld in punt 5 jaarlijks in oktober uitbetaald in gelijke delen gedurende een periode van 10 jaar. De eerste betaling vindt plaats na ondertekening door de medewerker van de aangepaste arbeidsovereenkomst op basis van het onderhavige onderhandelaarsakkoord, dat wordt geregistreerd als CAO en omvat drie termijnen, conform tabel (bijlage 2).
9. De betaling van het jaarlijkse compensatiebedrag als bedoeld in punt 5, eindigt bij (be)eindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de periode van 10 jaar als dit gebeurt op eigen verzoek of als sprake is van ontslag op disciplinaire gronden. Bij zulk een ontslag van de medewerker vindt betaling van de betreffende jaartermijn plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de medewerker in dienstverband werkzaam is geweest.
10. De medewerker kan aan de werkgever aangeven op welke wijze hij/zij het bedrag via het salaris uitbetaald wil hebben. Enkele bestemmingsmogelijkheden:
 - storting op levenslooptekening;
 - storting in koopsompolis.De werkgever is bereid om mee te werken aan fiscaal vriendelijke oplossingen, waarbij externe advisering voor rekening van de werkgever tot de mogelijkheden behoort; hiervoor zal per werkgever een faciliteit geboden worden.
11. (Eventueel reeds gestorte) levensloopbijdragen over 2006 en 2007 worden geacht te zijn begrepen in het compensatiebedrag als bedoeld in punt 5.

4. Volwaardige werkgeversrol

2. De CAO CAR/B4 wordt gevuld met de artikelen van de geldende CAR-UWO met aanpassing van de FLO-overgangsregeling (de hoofdstukken 9A en 9B). De aanpassing omvat de uitgewerkte afspraken die vastliggen in dit onderhandelaarsakkoord.

5. Slotbepalingen

3. Het tekenen van de nieuwe arbeidsovereenkomst leidt tot finale kwijting van de werkgever jegens de betreffende werknemer(s) voor de aanspraken vermeld in hoofdstuk 9A en 9B van de CAR/UWO voorzover gewijzigd in dit onderhandelaarsakkoord.

De volledige tekst van het akkoord is op te vragen bij de diverse B3 Ambulancediensten.

Colofon

Tekst

Ambulancezorg Nederland

Vormgeving

Vormix, Maarssen

Drukwerk

HSGB, Tiel

