

## Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2022-2024

**Aan** FNV Finance  
De Unie  
CNV Vakmensen

### 1. Loon en looptijd

De cao wordt aangegaan voor een periode van 24 maanden: van 1 oktober 2022 tot 1 oktober 2024. De op 30 september 2022 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2022 structureel verhoogd met 4%. De op 30 september 2023 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2023 structureel verhoogd met 4%.

De medewerkers die op 1 oktober 2022 in dienst zijn ontvangen in de maand november 2022 een eenmalige uitkering van € 1.000 bruto (naar rato van het dienstverband, met een maximum van € 1.000 bruto).

### 2. Inclusieve cao

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de cao inclusief is voor alle medewerkers. Zij zijn zich ervan bewust dat gezinnen in allerlei vormen bestaan en het voor alle gezinnen belangrijk is dat er ruimte is voor hechting en binding van het gezin, ongeacht de samenstelling ervan. Ook is er oog voor medewerkers die met een geslachtsverandering te maken hebben.

In de cao wordt geregeld dat de daadwerkelijke opvoeder(s)/verzorger(s) van een kind aanspraak maken op de diverse verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg en de cao.

a. Waar in de Wet Arbeid en Zorg en cao wordt verwezen naar ouder of kind geldt de volgende omschrijving:

- Kind  
Het eigen, stief-, pleeg- of adoptiekind van de medewerker of van de partner van de medewerker of het kind dat hij of zijn partner daadwerkelijk verzorgt.
- Ouder  
De eigen, stief-, pleeg-, adoptieouder of daadwerkelijke verzorger van de medewerker of diens partner.

b. Transitieverlof

Wanneer een medewerker een medische behandeling moet ondergaan in verband met geslachtsverandering bestaat recht op betaald verlof voor de duur van de tijd die hiervoor nodig is (zie bijlage 1 voor tekstvoorstel).

## Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2022-2024

### 3. Rouwverlof

Het verlof bij overlijden van partner of kind zoals opgenomen in hoofdstuk 3 artikel 13, wordt verlengd van 5 naar 10 dagen.

Verder wordt opgenomen, dat de werkgever ondersteuning zal bieden bij een gezonde en duurzame terugkeer naar de werkplek (zie bijlage 2 voor tekstvoorstel).

### 4. Ouderschapsverlof

Per 2 augustus 2022 bestaat een wettelijk recht op doorbetaald ouderschapsverlof gedurende negen weken. Het UWV neemt gedurende de eerste negen weken (van de in totaal 26 weken ouderschapsverlof) een betaling tot 70% van het maximum dagloon als verlofuitkering voor haar rekening. De werkgever vult de betaalde ouderschapsuitkering gedurende 9 weken aan tot 70% van het salaris. De pensioenopbouw wordt voor 100% voortgezet. Medewerker en werkgever blijven over deze periode de gebruikelijke pensioenpremie betalen.

### 5. Nevenwerkzaamheden

Op grond van de Wet Transparante Arbeidsvoorwaarden zal de bepaling met betrekking tot nevenwerkzaamheden - hoofdstuk 2 artikel 6 – worden aangepast. Alleen als sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond kan werkgever een nevenfunctie verbieden. Een tekstvoorstel met betrekking tot dit onderwerp is opgenomen in bijlage 3.

### 6. Sectorfonds

Het Sectorfonds voor de Zorgverzekeraars krijgt een nieuwe rol. Door het jaar heen worden diverse cao gerelateerde thema's gezamenlijk opgepakt en besproken. Het staat partijen vrij om deze onderwerpen daarna in te brengen in het cao-overleg.

Na het tot stand komen van de cao zullen partijen gezamenlijk een agenda opstellen voor het Sectorfonds voor de looptijd van de cao. Daarbij zal met thema's worden gewerkt. Bijvoorbeeld thema's als persoonlijke ontwikkeling, mobiliteit, welzijn en vitaliteit.

### 7. Werkgeversbijdrage

Zoals vorig jaar overeengekomen geldt de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. De bijdrage bestaat uit het aantal FTE in de branche maal het normbedrag van de AWWN. De werkgeversbijdrage zal op de gebruikelijke wijze naar de vakorganisaties worden overgemaakt.

Zeist, 6 oktober 2022

## Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2022-2024

### BIJLAGE 1

#### Transitieverlof

Wanneer een medewerker een medische behandeling moet ondergaan in verband met geslachtsverandering zal de bedrijfsarts om advies verzocht worden. In geval van arbeidsongeschiktheid zijn de bepalingen met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte van toepassing (zie hoofdstuk 7 artikel 1).

Mocht de bedrijfsarts oordelen dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid dan treden werkgever en medewerker in overleg om de verlofmogelijkheden te bespreken. Het uitgangspunt is dat de medewerker in dat geval verlof krijgt voor de redelijk benodigde duur. Het loon over de verlofperiode wordt volledig doorbetaald.

### BIJLAGE 2

#### Hoofdstuk 3 artikel 13 Bijzonder verlof

In onderstaande gevallen kan de medewerker betaald verlof opnemen. Het maakt daarvoor niet uit of de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt.

Huwelijk of partnerschapsregistratie van de medewerker	2 dagen
Overlijden van partner of kind	10 dagen
Overlijden van ouder of schoonouder	4 dagen

#### *Terugkeer naar de werkplek na een overlijden*

De werkgever zal de werknemer in het kader van een gezonde en duurzame terugkeer in zijn werk de daarbij redelijk benodigde ondersteuning bieden.

In onderstaande gevallen kan de medewerker doorbetaald verlof opnemen als de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt.

Verhuizing op verzoek van de werkgever	de daarvoor benodigde tijd tot maximaal 2 dagen
Uitvaart van grootouder, kleinkind, schoonkind broer, zus, stiefbroer, stiefzus, zwager of schoonzus	de daarvoor benodigde tijd met een minimum van 1 dag

De medewerker vraagt het verlof, indien mogelijk, minimaal 3 dagen van tevoren aan.

## Eindbod Cao voor de Zorgverzekeraars 2022-2024

### BIJLAGE 3

#### Nevenwerkzaamheden

#### Tekstvoorstel hoofdstuk 2 artikel 6

"Het is de medewerker toegestaan om (al dan niet) tegen beloning voor derden te werken, tenzij de werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft om dit te weigeren. De medewerker is verplicht om het voornemen om een (uitbreiding van en/of wijziging van een bestaande) nevenfunctie te verrichten, voorafgaand en schriftelijk te melden aan werkgever, uiterlijk een maand voor de beoogde startdatum van de (gewijzigde en/of uitgebreide) nevenfunctie. De werkgever zal in beginsel binnen een maand na de melding aan de medewerker laten weten of het de medewerker al dan niet is toegestaan de gemelde nevenfunctie te verrichten.

Daarnaast neemt de medewerker de vereisten van de compliance-regelingen die bij werkgever gelden in acht".