

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

I-SZW Nr. 8165

Bijvoegsel Stort. d.d. 20-12-1994, nr. 245

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN
BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET ZIEKENHUISWEZEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Nederlandse Zorgfederatie als partij te ener zijde mede namens de ABVA/KABO, de CFO, NU'91 en de Federatie van Verenigingen van hogere functionarissen in de gezondheids- en bejaardenzorg als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Ziekenhuiswezen, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. a. Verklaart opnieuw algemeen verbindend tot en met 31 december 1994 de artikelen 17 en 30 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Ziekenhuiswezen 1992/1994 alsmede de daarbij behorende uitvoeringsregelingen:

- b. artikel 12;
- d. artikel 2;
- e. artikel 6;
- f. de artikelen 3 en 5;
- h. artikel 6;
- m. artikel 6 lid 2 en artikel 8;
- n. de artikelen 4 en 10,

eerder algemeen verbindend verklaard bij besluit van 12 februari 1993 (Stcrt. 1993, nr. 34), zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

I. b. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1996 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Ziekenhuiswezen, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Als éénmalige uitkering wordt het volgende bepaald:

In de maand juli van het jaar 1995 wordt aan de werknemer een uitkering verstrekt ter grootte van 0,9% van zijn jaarsalaris; onder jaarsalaris wordt ten deze verstaan 12 maal het op 1 juli 1995 geldende salaris verhoogd met 8%.

Voor de werknemer die op 1 juli 1995 aanspraak heeft op het minimumloon ingevolge de Wet minimumloon/minimumvakantiebijslag wordt, voor de toepassing van deze bepaling, voornoemde uitkering berekend over 12 maal het op 1 juli 1995 voor de werknemer geldende minimumloonbedrag, verhoogd met 8%.

Voor de werknemer die

- na 1 januari 1995 in dienst is getreden, danwel
- na 1 januari 1995 maar voor 1 juli 1995 de dienst van de werkgever verlaat (op basis van laatst geldende maandsalaris), danwel
- van 1 januari 1995 tot 1 juli 1995 geheel of gedeeltelijk in deeltijd heeft gewerkt, danwel
- ten aanzien van wie zich een combinatie van bovengenoemde omstandigheden heeft voorgedaan, geldt de uitkering naar evenredigheid.

II. WERKINGSSFEER EN BEGRIPSBEPALINGEN

Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. de werkgever:
 1. De Stichting of Vereniging niet zijnde lichaam in de zin van de ABP-wet die zonder winstoogmerk één of meer verplegingsinrichtingen beheert of doet beheren, waaronder wordt verstaan een inrichting bestemd voor de geneeskundige behandeling alsmede verpleging en/of verzorging van personen die daarvoor op grond van hun lichamelijke of geestelijke toestand in aanmerking komen. De hiervoor genoemde inrichtingen worden omschreven in bijlage a, die van deze CAO deel uitmaakt.
 2. De Stichting of Vereniging niet zijnde lichaam in de zin van de ABP-wet, die is opgericht door één of meer rechtspersonen als bedoeld onder 1 en uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verleent aan deze rechtspersonen, welke diensten bestaan uit werkzaamheden die gebruikelijk in inrichtingen als bedoeld onder 1, worden of werden verricht. Onder de hiervoor omschreven Stichting en Vereniging wordt ten deze verstaan zodanige die beheren een:
 - laboratorium
 - computercentrum
 - centrale administratie
 - samenwerkingsverband
 - centrum voor revalidatie en/of arbeidstherapie en/of reactivering
 - centrum geestelijke verzorging
 - radiotherapeutisch of oncologisch instituut
 - audiologisch centrum
 - instituut voor thuisdialyse
 - buitenpolikliniek
 3. De Stichting of Vereniging niet zijnde lichaam in de zin van de ABP-wet, voorzover niet vallend onder 1 of 2, die beheert een:
 - audiologisch centrum.
- b. de werknemer: de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met de onder a genoemde werkgever tenzij betrokkene:
 1. de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 2. ambtenaar is in de zin van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet;
 3. directeur is, waarbij onder directeur ten deze wordt verstaan degene, die als zodanig full-time belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en

daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur.

De werkgever, genoemd onder a, bepaalt wie volgens deze begripsbepaling directeur in de instelling is;

4. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen;
 5. incidenteel werkzaamheden verricht op afroep;
 6. uurdocent is;
 7. in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
 8. is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten.
- c. relatiepartner: de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een ten bewijze daarvan door de werknemer aan de werkgever overgelegde notariële verklaring.
 - e. het salaris: het voor de werknemer geldende bruto-maandsalaris, exclusief de in hoofdzak VIII en de in de artikelen 7 en 10 van de uitvoeringsregeling salariëring genoemde vergoedingen, voorzover in de bepalingen van de CAO niet uitdrukkelijk anders is vermeld.
 - f. uurloon: onder uurloon wordt verstaan 1/173 deel van het salaris dat gebaseerd is op een volledige dagtaak. Voor leerlingen, vallend onder de Regeling opleiding diploma A/B/Z/-verpleegkundige en Regeling opleiding diploma ziekenverzorging wordt na indiensttreding onder uurloon verstaan 1/165 deel van het salaris.
 - g. zakgeld: de voor de leerling geldende bruto tegemoetkoming per maand van de werkgever in de kosten van de voorbereidende periode, behorend bij de Regeling opleiding diploma A/B/Z/-verpleegkundige, Regeling opleiding diploma ziekenverzorging danwel gedurende de landelijk gestructureerde introductieperiode van de overige in deze CAO genoemde inservice-opleidingen.
 - h. voorbereidende periode: de als zodanig in de Regeling opleiding A/B/Z/-verpleegkundige en Regeling opleiding diploma ziekenverzorging genoemde periode alsmede hetgeen voor wat betreft overige inservice-opleidingen wordt aangeduid als introductie- respectievelijk preklinische periode.
 - i. feestdagen: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
 - j. instelling: de onder a sub 1 genoemde inrichting.
 - k. patiënt: waar in de CAO wordt gesproken van patiënt dient hieronder tevens te worden verstaan pupil en cliënt.
 - l. inservice-opleiding: een vorm van onderwijs waarbij de leerling tevens werknemer is en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de werkgever.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Werkings sfeer

Deze CAO is van toepassing op werkgever en werknemer als hierboven omschreven.

- A. Ingeval de werknemer tevens beheert:
- a. andere voorzieningen op het gebied van de gezondheidszorg en/of de welzijnszorg dan hierboven onder a omschreven
 - b. dan wel een bejaardenoord, als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de Bejaardenoorden
- dan is deze CAO – met inachtneming van het hieronder, sub B bepaalde – niet van toepassing op de werknemers, werkzaam in de onder a en b genoemde voorzieningen.
- B. De bepalingen van deze CAO kunnen door een commissie, daartoe ingesteld door partijen bij deze CAO, niet van toepassing worden verklaard op de arbeidsverhouding tussen een werkgever als bedoeld onder A en als zijn werknemers, indien deze werkgever tevens valt onder de werkingssfeer van een andere CAO. Het bepaalde in de vorige volzin kan slechts toepassing vinden, indien partijen bij de andere CAO hiermee instemmen en de bepalingen van die CAO van toepassing zijn op de werknemers, die door het besluit, als in de vorige volzin bedoeld, niet onder de CAO-Ziekenhuiswezen vallen.
- C. Voorts kunnen partijen bij deze CAO een commissie instellen, die bevoegd is om bij strijdigheid van de werkingssfeer van deze CAO met een andere bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, in overleg met partijen bij voornoemde regeling een oplossing vast te stellen.
- D. Het hiervoor onder A sub a met betrekking tot andere voorzieningen op het gebied van de welzijnszorg bepaalde, is niet van toepassing op de Van Ouwenallervereniging.
- F. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regelen zijn of mochten worden gesteld, waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze CAO slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd is met de vorenbedoelde wettelijke bepalingen.
- G. Voorzover daarin niet anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze CAO of arbeidsvoorwaarden met de werknemer overeen te komen die in deze CAO geen regeling vinden.

Toelichting van CAO-partijen:

„Eveneens in de begripsbepalingen is aangegeven welke werknemers van de instelling niet onder de CAO vallen. Het staat aan de werkgever ter beoordeling of hij bepalingen van deze CAO geheel of gedeeltelijk wil toepassen op deze werknemers.

Zo kan de werkgever bij voorbeeld besluiten om aan vakantiewerkers een reiskostenvergoeding toe te kennen.

Aangezien niet exact valt te omschrijven, wat onder het begrip uurdocent dient te worden verstaan, stellen partijen dat met de tekst onder b.6 beoogd is aan te geven, dat een uurdocent, hoewel hij een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan, niettemin niet onder de werkingssfeer van de CAO valt, indien partijen bij die overeenkomst niet een part-time dienstverband voor ogen heeft gestaan, doch een dienstverband krachtens welke de werkgever de werknemer incidenteel enkele werkzaamheden laat verrichten, hetgeen alsdan in de arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld.

Bij de tekst onder b.8. wordt gedacht aan normaliter niet in de instelling voorkomende functies, bij voorbeeld een bouwcoördinator of een medewerker die voor de uitvoering van een automatiseringsproject wordt aange trokken.

De onder feestdagen aangeduide bijzondere feest- en gedenkdagen zijn die feest- en gedenkdagen die door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad als zodanig zijn aangewezen in verband met een bijzondere aangelegenheid de instelling betreffende (bij voorbeeld 50-jarig bestaan van de instelling).

De bepaling over het standaardkarakter van de CAO onder G laat onverlet de mogelijkheid dat de werkgever de volgende algemene regelingen treft waarvan de werknemers gebruik kunnen maken:

- een spaarregeling
- een krediet-verstrekking
- een regeling op het gebied van collectieve verzekering (voor zover niet bij Wet of CAO geregeld)
- een regeling met betrekking tot sociaal-bedrijfsfonds.
- een meerij-regeling.”

III. REGELING VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

A. Reglement

HOOFDSTUK I

Artikel 1

Algemene bepalingen

1. De in dit Reglement genoemde uitvoeringsregelingen zijn de volgende:
 - a. arbeidsduur en werktijden
 - b. salariering
 - c. overwerk
 - d. onregelmatige dienst
 - e. bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst
 - f. slaapdienst
 - g. vakantiebijslag
 - h. reiskosten woon-werkverkeer en bezoek ouderlijke woning
 - i. reis- en verblijfkosten
 - j. studiekosten en verlof in verband met het volgen van lessen (vervallen per 1-1-'95)
 - k. verhuiskosten
 - l. voorgescreven kleding
 - m. vakantie
 - n. verlof
 - o. wachtgeld.

HOOFDSTUK II

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt; de werkgever draagt zorg dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.
Voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt overgegaan, ontvangt hij tijdig en uiterlijk een week voor indiensttreding een door de werkgever ondertekend exemplaar. De werkgever is verplicht de werknemer bij zijn indiensttreding

schriftelijk te informeren over de plaats van zijn functie binnen de instelling.

2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:
 - a. de naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever alsmede de functie(s) van degene(n) die de werkgever ten deze vertegenwoordigt(en);
 - b. de naam, voornaam, adres, geboorteplaats, geboortedatum en de nationaliteit van de werknemer;
 - c. de datum van ingang van het dienstverband;
 - d. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan met in het laatste geval een uitdrukkelijke aanduiding van de grond en de tijdsduur;
 - e. de opzegtermijn, indien afwijkend van de wettelijke;
 - f. de duur van de proeftijd in de zin van artikel 1639n van het Burgerlijk Wetboek, indien zulks een proeftijd is overeengekomen;
 - g. een omschrijving in hoofdlijnen van de functie, welke door de werknemer zal worden vervuld;
 - h. het salaris alsmede het recht op uitlooperperiodieken conform artikel 6 lid 3 van de uitvoeringsregeling salariëring, zo mogelijk onder aanduiding van de desbetreffende schaal;
 - i. voorzover van toepassing, het tijdstip waarop de eerste periodiek wordt toegekend;
 - j. de gemiddelde arbeidsduur;
 - k. het aantal vakantiedagen, waarop de werknemer een voor het lopende kalenderjaar recht heeft, indien de arbeidsovereenkomst niet in de loop van dat kalenderjaar wordt beëindigd;
 - l. of de werknemer door de werkgever aangemeld zal worden bij het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen;
 - n. regeling van die aangelegenheden, waarvoor deze CAO geen bepaling geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen, met inachtneming van het bepaalde onder G van de Werkingssfeer van deze CAO;
 - o. het in het Statuut voor de opleiding vermelde, wanneer de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met het oog op een door de werknemer te volgen opleiding als bedoeld onder B en C van het Statuut;
 - p. of de werknemer verplicht is om bij indiensttreding te verhuizen dan wel dat de werknemer te kennen geeft in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich al dan niet te gaan vestigen in het door de werkgever aangewezen woongebied;

Artikel 3

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel voor onbepaalde tijd aangegaan.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Van het in lid 1 bepaalde kan de werkgever in overleg met de OR conform artikel 27 WOR afwijken. Deze afwijking kan geen betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst met het oog op een door de werknemer te ontvangen opleiding, als bedoeld in artikel 2, tweede lid sub o.

HOOFDSTUK III

Artikel 4

Geneeskundig en psychologisch onderzoek

1. Een arbeidsovereenkomst kan niet worden aangegaan, alvorens uit een verklaring van een geneeskundige blijkt, dat de gezondheidstoestand van de aspirant-werknemer zodanig is, dat hij geschikt is voor de te vervullen functie. In bijzondere gevallen kan, ter beoordeling van de werkgever, ondanks ongunstig advies van de geneeskundige, een arbeidsovereenkomst worden aangegaan.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst die ten hoogste twee maanden zal duren, in afwijking van lid 1 van dit artikel mogelijk, met dien verstande dat, wanneer na die periode de arbeidsovereenkomst doorloopt, lid 1 van dit artikel alsnog dient te worden toegepast.
3. De geneeskundige wordt door de werkgever aangewezen en mag
 - a. geen enkele binding hebben met de instelling, tenzij hij in dienst is van een erkende Bedrijfsgeneeskundige Dienst of is geregistreerd bij de Sociaal Geneeskundige Registratie Commissie.
 - b. geen huisarts of familie zijn van de sollicitant.
4.
 - a. De gegevens van dit onderzoek blijven onder verantwoordelijkheid van de geneeskundige.
 - b. de aspirant-werknemer heeft het recht het advies van de geneeskundige in te zien voordat de geneeskundige dit toezendt aan de werkgever.
5. De kosten, verbonden aan dit onderzoek, komen ten laste van de werkgever.
Onder kosten worden tevens de reis- en verblijfkosten van de sollicitant verstaan. Deze worden hem vergoed overeenkomstig de uitvoeringsregeling reis- en verblijfkosten.

6. Indien het bij de indiensttreding voortvloeien deelnemerschap aan een pensioenvoorziening bepaalde pensioenafspraken afhankelijk worden gesteld van de uitslag van een geneeskundig onderzoek, dient dit onderzoek als regel gelijktijdig plaats te vinden met de in lid 1 genoemde uitkering.
7. Wanneer aan de instelling een psychologisch onderzoek voorafgaat, geschiedt dit door een psycholoog, van wie vaststaat dat hij zich gebonden acht aan de regels van de code vervat in de beroepsethiek voor Psychologen geformuleerd door het Nederlands Instituut voor Psychologen. Het bepaalde in de leden 3, 4 en 5 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de arbeids- of organisatiepsycholoog, die uitsluitend binnen een personeels- c.q. organisatieafdeling is aangesteld, mede voor het verrichten van selectiewerkzaamheden, het psychologisch onderzoek mag uitvoeren.

Artikel 5

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

HOOFDSTUK IV

Artikel 6

Wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemer

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven. Niettemin heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren.
In dit geval draagt de directie er zorg voor dat binnen de afdeling van betrokken werknemers zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De directie draagt zorg voor een juiste informatie aan alle betrokkenen binnen de afdeling.
2. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de instelling dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen, dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:
 - a. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd;
 - c. deelneming aan vormen van aanvullende opleiding en bijscholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie.
3. In geval van het in lid 2 sub c gestelde is altijd voorafgaand overleg met de werknemer vereist.

Artikel 7

Indien de werkgever zulks in verband met het belang van de instelling noodzakelijk acht kan hij, bij wijziging van de functie van de werknemer dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend, een woongebied aanwijzen, waar de werknemer verplicht is zich te vestigen.

Artikel 8

- 1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
- 2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in deze verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer noch ook tegenover hen, wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voorzover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich verplichten, één en ander met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het beroepsgeheim.
- 3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

Artikel 9

Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij onverminderd het bepaalde in artikel 36 verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.

Artikel 10

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

Artikel 11

1. Het is de werknemer verboden:
 - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
 - b. direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van:
 - instanties of personen ten behoeve van de werkgever werkzaam
 - leveranciers van de werkgever
 - instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.
2. De werknemer zal, behoudens toestemming van de werkgever, geen erfenis of legaat aanvaarden van een persoon, die voor dan wel ten tijde van overlijden was opgenomen in de instelling en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot of relatie-partner van de werknemer is¹⁾).

Artikel 12

1. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voorzover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid.

Artikel 13

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorg-ethische kwesties, voorzover dit voor de functievervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.

¹⁾ Onverminder het bepaalde in artikel 953 Burgerlijk Wetboek.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werkgever verschaft de werknemer, na overleg met betrokkene en binnen het raam van de mogelijkheden van de instelling, de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen.
4. De werkgever zal, indien de ondernemingsraad de noodzakelijkheid daarvan voor de instelling heeft duidelijk gemaakt, samen met de ondernemingsraad nagaan welke de mogelijkheden zijn met betrekking tot kinderopvang ten behoeve van werknemers in de instelling.
5. (geldt per 1-1-1995)
De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de deelname van vrouwen aan hogere en leidinggevende functies. Daartoe zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:
 - functies, waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;
 - afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;
 - werving;
 - loopbaanbegeleiding en scholing.

Artikel 14

De werkgever verplicht zich een verzekeringsovereenkomst te sluiten, welke de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degenen, die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie wordt begeleid. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Eén en ander behoudens voor de gevallen, dat schade het gevolg is van opzet, roekeloosheid of grove schuld van de werknemer.

Artikel 15

1. Materiële schade welke aan de werknemer is toegebracht door een patiënt en welke redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, wordt door de werkgever vergoed op voet van het onderstaande.
2. Onder materiële schade wordt ten deze uitsluitend verstaan:
 - a. schade aan goederen van de werknemer
 - b. schade t.g.v. verwonding, voorzover het betreft herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, een en ander voor ten hoog-

ste 24 maanden te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond.
De onder a en b genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van f 5 000 per gebeurtenis.

3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer aan te tonen dat:
 - a. een patiënt de schade heeft toegebracht
 - b. hij op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden
 - c. de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie
 - d. hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's, waarvan zulks gebruikelijk is.
4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen wordt de werkgever tot een maximum van f 5 000 gesubrogeerd in de rechten die de werknemer in deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

Artikel 16

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn belangen bij de werkgever te bepleiten, stelt de werkgever de vertegenwoordiger(s) van de werknemer op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer of zijn vertegenwoordiger(s), op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te bepleiten. De werknemer heeft te allen tijde het recht hierbij aanwezig te zijn.

Artikel 17 (gewijzigd per 1-1-1995)

Wanneer de werkgever woonruimte ter beschikking stelt en hij huisregels wenselijk acht worden deze in overleg met de OR vastgesteld.

Artikel 18

Wanneer de werknemer van de ter beschikking gestelde woonruimte gebruik maakt kan de werkgever geen betaling ter zake van kost verlangen, indien de werknemer geen gebruik maakt van de vanwege de instelling verstrekte maaltijden. Genoten kost en inwoning worden afzonderlijk in rekening gebracht.

Artikel 18b

De werkgever is verplicht jaarlijks een sociaal jaarverslag uit te brengen, hetwelk onderwerp van bespreking is in een overlegvergadering. Dit jaarverslag wordt ter beschikking gesteld van alle werknemers die

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

daarom verzoeken. De onderstaande onderwerpen zullen in ieder geval in het sociaal jaarverslag worden behandeld:

1. een samenvatting van de resultatenrekening;
2. de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voorzover deze niet in de CAO zijn geregeld;
3. personeelsbezetting, personeelsverloop, ziekteverzuim en splitsing van deze gegevens naar deeltijdwerkers en werknemers met een volledige dagtaak, werknemers die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep etc.;
4. gespecificeerde personeelslasten naar kostensoorten;
5. opleidingsactiviteiten en -kosten, gespecificeerd naar relevante categorieën;
6. werkzaamheden van de overlegvergaderingen en verslaglegging daarvan;
7. verslagen van instellingen, fondsen, etc. die ten behoeve van het personeel zijn opgericht.

Tevens is de werkgever verplicht, jaarlijks in het sociaal jaarverslag de factoren, die afzonderlijk en in hun samenhang de personeelsbezetting hebben beïnvloed, te behandelen. In het bijzonder komen daarbij aan de orde de effecten van beleidsbeslissingen die genomen zijn over de beschikbare gelden voor herbezetting in verband met arbeidsduurverkortung.

Artikel 18d

Terzake van inschakeling door de werkgever van personen die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep in de instelling gelden de volgende bepalingen:

- a. de totale werktijd waarop personen die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep in een jaar in een instelling mogen worden ingezet, mag maximaal 4% bedragen van het totaal aantal arbeidsuren, dat volgens de informatie in de instelling beschikbaar is.
- b. een persoon die incidenteel werkzaamheden verricht op afroep mag maximaal 16 uren gemiddeld per week, gemeten op kwartaalbasis, worden ingezet.

HOOFDSTUK V

Artikel 19

Arbeidsuur en werktijden

De arbeidsduur en de werktijden van de werknemer worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden.

HOOFDSTUK VI

Artikel 20

Functiewaardering

1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
b. De indeling als voornoemd is vastgelegd in de functieboeken 2 tot en met 6. Voor iedere in bijlage b van de CAO omschreven categorie van functies geldt een functieboek.¹⁾
c. Deze functieboeken worden voor de toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel.
De werknemer heeft recht op inzage van de functieboeken.
d. Het is sub a bepaalde vindt geen toepassing indien en zolang:
 - voor de werknemer, in dienst getreden voor 1 januari 1985, ingevolge artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, voor 1 januari 1985 ontheffing van deze Wet is verkregen dan wel aangevraagd;
 - voor de werknemer, in dienst getreden na 31 december 1984, ingevolge artikel 13 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, dan wel – na 30 juni 1986 – ingevolge artikel 8 van de Wet arbeid gehandicapte werknemers ontheffing is aangevraagd en verkregen.De werking van deze bepaling is beperkt tot de periode waarvoor ontheffing is verkregen.
2. De wijze van herindelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in functieboek 1. Het in de leden 1a, 1b en 1c bepaalde is hierbij van overeenkomstige toepassing.

¹⁾ Zie dictum II.

HOOFDSTUK VII

Artikel 21

Salariëring

De salariëring geschiedt volgens de bepalingen van de uitvoeringsregeling salariëring.

Ingevolge artikel 2 van voornoemde uitvoeringsregeling stelt de werkgever de met de functiegroep (waarin de functie van de werknemer is ingedeeld) corresponderende salarisschaal vast.

Artikel 22

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

Artikel 23

1. a. De werknemer die voor eerste oefening als militair in werkelijke dienst is ofwel op grond van enige wettelijke verplichting daarmee gelijk te stellen diensten verricht, wordt geacht in zijn dienstbetrekking met verlof te zijn.
Gedurende dit verlof is de werkgever geen salaris verschuldigd. De tijd van dit verlof wordt voor het bepalen van zijn salaris meegeteld.
- b. Indien de werknemer, voordat hij voor eerste oefening in militaire dienst treedt, verplicht is tot deelneming aan de pensioenregeling van het Pensioenfonds voor de Gezondheidszorg, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen, kan de werknemer gedurende de militaire dienst desgewenst aan de pensioenverzekering blijven deelnemen. In dat geval draagt de werkgever de verschuldigde bijdrage in de premie van die verzekering bij.
2. Gedurende de tijd dat de werknemer anders dan voor eerste oefening in werkelijke militaire dienst is ofwel op grond van enige wettelijke verplichting daarmee gelijk te stellen diensten verricht, wordt de inkomstenvergoeding waarop hij recht kan doen gelden, aangevuld tot zijn salaris, vermeerderd met de toelagen waarop hij krachtens deze CAO persoonlijk aanspraak kan maken. Voor de werknemer blijft gedurende die tijd de geldende pensioenregeling van kracht.

Artikel 23a

1. De werknemer dient uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand te kunnen beschikken.
2. De vergoedingen als bedoeld in hoofdstuk VIII worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
3. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening, ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.

Artikel 23b

2. Ingeval van inwoning wordt aan de werknemer tenminste een inwoningsbedrag in rekening gebracht zoals opgenomen in de tabel „waardering loon in natura” terzake kost en inwoning, onder aftrek van het eveneens in deze tabel aangegeven bedrag van volle kost. De tabel „waardering loon in natura” wordt jaarlijks in het kader van de uitvoeringsbesluiten van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen (artikel 6, 10e lid en artikel 8 2e lid) vastgesteld.
3. Aan de werknemer, die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever aan een maaltijd met patiënten deelneemt, wordt daarvoor geen bijdrage gevraagd.

Artikel 23c (geldt per 1-1-1995)

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een premiespaar- en/of spaarloonregeling, zoals bedoeld in de Wet van 1 november 1993 betreffende winstdelings- en spaarregelingen voor werknemers (Stb. 573).

HOOFDSTUK VIII

VERGOEDINGEN

Artikel 24

Overwerk

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, dat aan een werknemer werkzaamheden worden opgedragen boven de bij werktijdenregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling overwerk.

Artikel 25

Onregelmatige dienst

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, dat aan een werknemer werkzaamheden worden opgedragen die volgens het rooster vallen buiten de in artikel 2 van de uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden genoemde perioden, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling onregelmatige dienst.

Artikel 26

Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, dat een werknemer buiten de werktijdenregeling of rooster vastgestelde werktijden bereikbaarheids- dan wel aanwezigheidsdienst verricht, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten.

Artikel 26a

Slaapdienst

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, dat een werknemer buiten de bij werktijdenregeling of rooster vastgestelde werktijden slaapdienst verricht, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling slaapdienst.

Artikel 27

Vakantiebijslag

De werknemer heeft recht op vakantiebijslag overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling vakantiebijslag.

Artikel 28

Reiskosten woon-werkverkeer en bezoek ouderlijke woning

De werknemer kan voor het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk en/of voor het bezoeken van de ouderlijke woning aanpraak maken op een vergoeding overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling reiskosten woon-werkverkeer en bezoek ouderlijke woning.

Artikel 29

Reis- en verblijfkosten

Aan de werknemer worden de in opdracht van de werkgever gemaakte reis- en verblijfkosten vergoed overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling reis- en verblijfkosten.

Artikel 30 (gewijzigd per 1-1-1995)

Bij- en nascholing

1. Aan de werknemer wordt op diens verzoek een tegemoetkoming toegekend in de kosten van een studie en wordt verlof gegeven, voor zover die studie in verband met de uitoefening van de functie of voor het vervullen van een andere functie naar het oordeel van de werkgever voor de instelling van belang is.
2. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling studiekosten en studieverlof op. Vaststelling en wijziging van die regeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
3. In deze regeling zal tenminste aandacht worden besteed aan:
 - studies die in opdracht van de werkgever gevolgd worden;
 - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
 - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd wordt aangemerkt;
 - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoeding.
4. Deze regeling kan geen betrekking hebben op de in bijlage B van de uitvoeringsregeling salariëring onder I.A. genoemde opleidingen.
5. De uitvoering van deze regeling zal plaatsvinden op basis van een

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

jaarlijks door de werkgever vast te stellen budget alsmede een opleidingsplan.

Artikel 31

Verhuiskosten

Aan de werknemer, die zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt dan wel tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een door hem aangewezen woongebied, dan wel door de werkgever verplichtgestelde dienstwoning dient te verlaten anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen, wordt een verhuiskostenvergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling verhuiskosten.

Artikel 33

Voorgeschreven kleding

Aan de werknemer die verplicht is door de werkgever voorgeschreven kleding te dragen, wordt deze kleding verstrekt overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling voorgeschreven kleding.

Artikel 34

Begeleiding tijdens vakantie van patiënten

1. Voor het gedurende de volledige etmalen begeleiden van patiënten tijdens een vakantieperiode van tenminste een etmaal ontvangt de werknemer een vergoeding van 4 uren per etmaal. Het bepaalde in de artikelen 24, 25, 26 en 26a is niet van toepassing.
2. De vergoeding wordt voor tweevijfde in vrije tijd gegeven en voor het overige omgezet in een geldbedrag bestaande uit een evenredig deel van het salaris.

HOOFDSTUK IX

Artikel 35

Vakantie en verlof

1. De werknemer heeft jaarlijks recht op vakantie overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling vakantie.
2. Het recht op betaald en onbetaald verlof van de werknemer wordt vastgesteld overeenkomstig de uitvoeringsregeling verlof.

HOOFDSTUK X

Artikel 36

Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van de ziektewet respectievelijk de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering onverminderd de op hem krachtens die wetten alsmede de CAO rustende verplichtingen, gehouden het hierna bedoelde reglement ziektemelding na te leven.
2. De werkgever stelt een reglement ziektemelding vast, waarin tenminste bepaald wordt:
 - wanneer de werknemer zich in geval van arbeidsongeschiktheid, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever dient ziek te melden;
 - aan welke voorschriften de werknemer zich bij arbeidsongeschiktheid dient te houden;
 - welke controle- en begeleidingsactiviteiten door de werkgever kunnen worden uitgevoerd.

Artikel 37

1. a. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 36 verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan terstond op de hoogte heeft gesteld, heeft gedurende de eerste 6 weken van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op:
 1. doorbetaling door de werkgever van zijn netto-inkomen;
 2. vakantie-bijslag overeenkomstig het in lid 2 bepaalde.
- b. Indien de werknemer langer arbeidsongeschikt is dan de onder a genoemde periode heeft hij aansluitend recht op aanvulling van de uitkering op grond van enige bij of krachtens de wet geldende

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- verzekering, alsmede op grond van het invaliditeitspensioen in-
gevolge het pensioenreglement PGGM.
Deze aanvulling op de uitkering strekt ertoe dat de werknemer
zijn netto-inkomen behoudt.
- c. De onder a en b bedoelde doorbetaling respectievelijk aanvulling
vinden gezamenlijk, met inachtneming van het in lid 3 bepaalde,
gedurende maximaal 24 maanden plaats.
- d. Onder netto-inkomen als bedoeld in dit lid onder a en b wordt
verstaan het inkomen dat wordt afgeleid van de som van:
1. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het mo-
ment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat;
 2. de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in
de dagloonregelen Ziektewet, Wet op de Arbeidsongeschikt-
heidsverzekering c.q. Algemene Arbeidsongeschiktheidswet
dan wel de Werkloosheidswet van de Bedrijfsvereniging voor
de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen.
- De hoogte van de onder d2 genoemde bestanddelen wordt op
maandbasis gemeten over een periode van drie maanden vooraf-
gaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetre-
den.
- e. Bijstelling van het onder a en b bedoelde netto-inkomen zal
plaatsvinden:
1. indien het bruto-maandsalaris wijziging ondergaat ten ge-
volge van:
 - a. toekenning van een periodieke verhoging gedurende ar-
beidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet;
 - b. algemene salarisaanpassingen ingevolge deze CAO;
 2. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale
verzekerings- en/of pensioenpremies, zoals deze zouden zijn
ingehouden ingeval van arbeidsongeschiktheid.
- f. Wanneer aan de werknemer geen invaliditeitspensioen ingevolge
het pensioenreglement PGGM wordt toegekend ten gevolge van
het feit dat hij gedurende enig onbetaald verlof zijn PGGM-
verzekering niet had gecontinueerd, wordt vanaf de dag waarop
de WAO-uitkering een aanvang neemt het bedrag van het netto-
inkomen als bedoeld onder d verlaagd. Deze verlaging komt tot
stand door de som van de onder d1 en d2 bedoelde bedragen te
verminderen met het bedrag van het voor hem geldende
invaliditeitspensioen, indien hij verzekerd was geweest.
2. Gedurende de arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer recht op
vakantiebijslag, met inachtneming van het volgende:
- a. gedurende de arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet
keert de werkgever de vakantiebijslag uit;

- b. gedurende de arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering vult de werkgever de krach- tens voornoemde wetten en het pensioenreglement PGGM, toe- gekende vakantiebijslag aan.
3. Indien de werknemer na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen een termijn, genoemd in de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering c.q. Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, na deze hervatting op- nieuw arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede arbeidsongeschiktheid voor de vaststelling van de in lid 1, onder a en c bedoelde duur als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
4. Het recht op een doorbetaling en aanvulling als bedoeld in lid 1, onder a respectievelijk lid 1 onder b, vervalt op het tijdstip dat de diensbetrekking eindigt.

Artikel 37a

Indien de werknemer zich binnen enig kalenderjaar meer dan 2 keer ziek meldt wordt vanaf elke daaropvolgende ziekmelding een ADV-dag dan wel een vakantiedag op het voor de werknemer geldende aantal ADV- dagen respectievelijk vakantiedagen in mindering gebracht, met een maximum van 2 dagen per kalenderjaar.

Artikel 38

1. Ingeval de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, terzake waarvan hij rechten tegenover derden kan doen gelden, heeft hij geen recht op de doorbetaling als in arti- kel 37, lid 1 onder a bedoeld, onverlet het voor hem ingevolge arti- kel 1638c Burgerlijk Wetboek, eerste lid geldende minimumloon, respectievelijk de aanvulling als in artikel 37, lid 1 onder b bedoeld, tenzij hij de rechten, die hij jegens bedoelde derde heeft, voor zover betrekking hebbend op de hoogte van zijn netto-salaris, aan de werk- gever heeft gecedeerd.
De werkgever doet het verzoek tot cessie aan de werknemer.
2. Ingeval het eerste lid van toepassing is, zal, indien de werknemer dit wenst, de werkgever de mogelijk aan de werknemer tegenover de wettelijk aansprakelijke derde toekomende persoonlijke vorderingen, gelijktijdig met de gecedeerde vordering tegenover deze derde gel- dend maken.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 39

1. De doorbetaling als bedoeld in artikel 37, lid 1 onder a kan door de werkgever worden vervangen door betaling van het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon:
 - a. indien blijkt dat de verplichtingen ingevolge artikel 36 niet zijn nagekomen;
 - b. indien de werknemer zich schuldig maakt aan gedragingen welke zijn genezing belemmeren.Eén en ander laat overigens onverlet het bepaalde in artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek.
2. Het recht op aanvulling, als bedoeld in artikel 37, lid 1 onder b, kan door de werkgever geheel respectievelijk gedeeltelijk vervallen verklaard worden, wanneer de aanspraak op uitkering ingevolge de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet geheel respectievelijk gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij zulks aan de werkgever te wijten is.

Artikel 40

1. Met het oog op een positief beleid inzake gehandicapte werknemers zal de werkgever een infrastructuur creëren inhoudend:
 - regulier overleg met BVG/Arbodienst, zo mogelijk in de vorm van een sociaal medisch team, teneinde tot beleidsafspraken met genoemde instanties te komen;
 - melding van vacatures aan BVG/Arbodienst;
 - jaarlijkse openbare rapportage, bij voorbeeld in het sociaal jaarverslag, over genoemd beleid en de resultaten hiervan. Hierin zullen ook de opvattingen van de BVG/Arbodienst worden vermeld.
2. Bij gebleken arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering zal de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, de werknemer herplaatsen.
3. Indien het een herplaatsing betreft van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de uitoefening van zijn functie en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, dan wordt er voor 100% tegemoetkoming in de studiekosten verstrekt. Geen kosten worden vergoed, indien en voorzover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet.

4. Wanneer voor herplaatsing van de in lid 2 genoemde werknemer aanpassing van de werkplek noodzakelijk is, zal de werkgever in redelijkheid hiervoor zorgdragen.

HOOFDSTUK XI

Artikel 41

Uitkering bij overlijden¹⁾

1. Ingeval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e), van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
 - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
 - c. degene ten aanzien van wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde,een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
2. Voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel worden mede als echtgeno(o)t(e) aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
Van een gezamenlijke huishouding als in de vorige volzin bedoeld, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt in de maand volgend op die waarin het overlijden plaats vindt belasting- en premievrij uitbetaald.
4. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
5. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt vermindert met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens

¹⁾ Onverminderd het bepaalde in artikel 1639I Burgerlijk Wetboek.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
c.q. de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet.

HOOFDSTUK XII

Artikel 42

Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden;
 - b. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - c. door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
 - d. ingeval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van artikel 43;
 - e. door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 1639p en q van het Burgerlijk Wetboek;
 - f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 1639w van het Burgerlijk Wetboek;
 - g. tijdens de proeftijd zonder opgaaf van redenen terstond, ook ingeval van ziekte, wanneer de werknemer dan wel de werkgever dat te kennen geeft;
 - h. ingeval van overlijden van de werknemer.
2. Ingeval het bepaalde in lid 1, sub b, van toepassing is, eindigt de overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden.

Artikel 43

1. a. Ingeval van opzegging als bedoeld in artikel 42, lid 1 sub d of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in de arbeidsovereenkomst – met inachtneming van de wettelijke bepalingen – uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen.
- b. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, dient zulks schriftelijk te geschieden.

2. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.
3. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte kan slechts geschieden nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.

Artikel 43a

2. De werknemer die in verband met een bevalling of in verband met de verzorging van zijn/haar kind(en) de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, heeft tot maximaal 2 jaar na zijn/haar ontslag recht op een voorkeursbehandeling in een sollicitatieprocedure bij de instelling waar dit ontslag heeft plaatsgevonden.

Artikel 44

Wachtgeld

1. Ingeval de arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. wegens opheffing van de functie van de werknemer;
 - b. wegens reorganisatie, waardoor de werkzaamheden van de werknemer overbodig zijn geworden;
 - c. wegens fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van een instelling;
 - d. wegens onbekwaamheid van de werknemer welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten;wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling wachtgeld.
2. Bij ontslag wegens onbekwaamheid wordt slechts wachtgeld uitgekeerd indien de werknemer tenminste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst is.

Artikel 46

Pensioen

De rechten en de verplichtingen van de werkgever en de werknemer, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de door de werkgever verschuldigde pensioenpremie en door de werknemer verschuldigde bijdrage in die premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting „Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen”, c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.

HOOFDSTUK XIII

Artikel 47

Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig worden belemmerd.
De werkgever kan de werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de verdere duur van deze opzegtermijn op non-actief stellen, indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk maken.
2. De in lid 1 genoemde periode kan door de werkgever met maximaal 3 weken worden verlengd. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal 3 weken worden overeengekomen.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst/CAO.
5. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
6. Na het verstrijken van de periode van non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
7. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

HOOFDSTUK XIV

Artikel 48

Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanige ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven, aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
2. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegeteld) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden.
Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
3. De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing terstond verlengen.
4. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure bij het RDA (Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening) door de werkgever in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter is ingediend kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Ingeval van verlenging van de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontfangen voorzover geen betrekking hebbende op de leefruimte van de werknemer.
7. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

HOOFDSTUK XVII

Artikel 51

Overgangsbepalingen

2. Indien op het salaris van de werknemer per 31 december 1979 niet de maximaal toegestane premie Ziektewet werd ingehouden wordt deze gedragslijn nadien voortgezet. Deze regeling wordt alsdan in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer vastgelegd.

HOOFDSTUK XIX

Artikel 54¹⁾

Uitzendkrachten

Aan de arbeidskrachten die door de houder van een vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (als bedoeld in artikel 90 van de Arbeidsvoorzieningswet) ter beschikking gesteld worden aan een organisatie, die onder de werkingssfeer van de CAO voor het Ziekenhuiswezen valt, zal die vergunninghouder overeenkomstige lonen en overige vergoedingen toekennen als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie.

¹⁾ Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer en voorzover het uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindendverklarde bepalingen van de) cao voor Uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de cao voor Uitzendkrachten.

B. Uitvoeringsregelingen

a. Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden

Artikel 1

1. Voor alle categorieën werknemers bedraagt bij een volledige dagtaak het aantal uren waarop arbeid wordt verricht, gemiddeld 38 uur per week. Boven dit aantal arbeidsuren wordt gemiddeld per week 2 uur als (doorbetaalde) vrije tijd toegekend.
2. De in lid 1 bedoelde vrije tijd wordt toegekend in de vorm van 12 ADV-dagen c.q. 24 ADV-dagdelen per jaar.
3. Onverlet het bepaalde in de leden 1 en 2 geldt voor A/B/Z/ leerlingen-verpleegkundigen en leerling-ziekenverzorgenden, die op of na 1 september 1986 de opleiding aanvangen na indiensttreding, dat zij op jaarbasis 84 uur onbetaald verlof genieten. Deze uren worden bij de bepaling van de arbeidsduur meegeteld. De vormgeving van dit onbetaald verlof zal per instelling, op jaarbasis, vastgesteld worden.

Artikel 2

1. Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge de wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever geregeld, met dien verstande dat de werktijden bij voorkeur liggen tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
2. Indien door de werkgever aan de ondernemingsraad ingevolge artikel 27, lid 1 sub c WOR wordt voorgesteld voor bepaalde afdelingen of diensten een rooster in te voeren, hetwelk afwijkt van de onder 1 genoemde tijden, dan kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht, dat de CAO een dergelijke regeling uitsluit.
3. Diensten waarin de uren tussen 23.00 en 07.00 uur geheel of ten dele zijn begrepen, kunnen uitsluitend worden opgedragen aan werknemers van 18 jaar en ouder.
4. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden zijn aan de functie zich hiertegen verzet. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van de hier bedoelde omstandigheid, dan zal hij dit gemotiveerd aan de werknemer ter bespreking voorleggen, alvorens tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten over te gaan.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

1. Voor iedere werknemer geldt een werktijdenregeling dan wel een rooster.
2. Van de in artikel 1, lid 2, genoemde ADV-dagen/24-ADV-dagdelen per jaar worden 2 dagen/4 dagdelen per kwartaal aangewezen door de werkgever en 1 dag/2 dagdelen per kwartaal aangewezen door de werknemer. De ADV-dagen/dagdelen dienen, voorzover de personeelsbezetting dat mogelijk maakt, zoveel mogelijk te worden toegekend aansluitend aan vrije dagen.
3. (gewijzigd per 1-1-1995)
De werktijdenregeling c.q. het rooster wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk, doch tenminste 14 etmalen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, ter kennis van de betrokken werknemer gebracht.
4.
 - a. Zowel de werktijden als de door zowel werkgever als werknemer aan te wijzen ADV-dagen/dagdelen dienen in de werktijdenregeling c.q. het rooster te worden opgenomen.
 - b. Het recht op de in een werktijdenregeling c.q. rooster vermelde ADV-dagen/dagdelen vervalt, indien deze ADV-dagen/dagdelen niet door de werknemer worden genoten. Bij verschuiving van diensten behoudt de werknemer echter het recht op daardoor op verzoek van de werkgever verschoven ADV-dag/dagdelen, ook indien de werknemer arbeidsongeschikt is op het tijdstip waarop de/het verschoven ADV-dag/dagdeel valt.
Met instemming van de werknemer kan de werkgever de met een te verschuiven ADV-dag/dagdeel overeenkomende vrije tijd omzetten in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
 - c. Indien bij het vaststellen van de werktijdenregeling c.q. het rooster redelijkerwijs kan worden aangenomen, dat een werknemer gedurende de periode, waarop de werktijdenregeling c.q. het rooster betrekking heeft, arbeidsongeschikt is, dan vervalt de aanspraak van de werknemer op ADV-dagen/dagdelen naar evenredigheid van de duur van de arbeidsongeschiktheid, te rekenen vanaf de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt.
5. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de vanwege het instellingsbelang niet opgenomen ADV-dagen/dagdelen uitbetalen.

Artikel 4

Van het in lid 2 van artikel 3 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de ondernemingsraad voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de CAO een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze CAO.

Artikel 5

1. Indien de werktijden bij rooster worden geregeld, geniet de werknemer – naast de in artikel 1, sub 2 genoemde ADV-dagen c.q. dagdelen – vier vrije dagen per veertien dagen. De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekends per jaar.
2. Indien uitsluitend in het geval van dienstwisseling de in de begripsbepalingen bedoelde perioden vrij van dienst niet kunnen worden gehaald, mag hiervan ten hoogste 2 maal in een periode van 28 dagen worden afgeweken.

Artikel 6

1. Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang zulks vordert, kan de werkgever, de werknemer gehoord:
 - afwijken van het bepaalde in artikel 3, lid 3
 - afwijken van het bepaalde in artikel 5, lid 1
 - wijziging aanbrengen in een reeds vastgesteld(e) werktijdenregeling c.q. rooster
2. Indien de werkgever toepassing geeft aan het in lid 1 bepaalde en daarmee wijziging aanbrengt in een reeds vastgesteld(e) werktijdenregeling c.q. rooster ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij terzake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan.
3. Indien de werkgever toepassing geeft aan het in lid 1 bepaalde en ten gevolge daarvan in een vastgesteld(e) werktijdenregeling c.q. rooster binnen 24 uur, na zijn mededeling hiervan aan de werknemer, een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer – onverkort het bepaalde in lid 2 van dit artikel – naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een vergoeding als bedoeld in artikel 3, lid 2 van de uitvoeringsregeling overwerk.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

Overdracht van dienst vindt plaats binnen de werktijd.

Artikel 8

1. Op feestdagen, niet vallend op zaterdag of op zondag, heeft de werknemer, met inachtneming van het gestelde in de volgende leden, een vrije dag met behoud van salaris.
2. Indien het belang van de dienst naar het oordeel van de werkgever het noodzakelijk maakt dat een werknemer werkzaam volgens rooster, op een feestdag, niet vallend op zaterdag of op zondag, arbeid verricht, voor het gewerkte aantal uren compensatie toegekend met behoud van salaris.
3. Indien voor de werknemer een rooster met wisselende diensten geldt, wordt voor elke feestdag welke niet op zaterdag of zondag valt een dag ter compensatie toegekend met behoud van salaris. Deeltijdwerkers ontvangen compensatie naar rato van de contractuele arbeidsduur.

Artikel 9

De inservice-opleiding van de leerling-werknemer, met wie een leerarbeidsovereenkomst is aangegaan, wordt volledig in werktijd gegeven.

Artikel 10

1. Binnen elke dagelijkse dienstdag wordt gelegenheid voor twee koffie/theepauzes gegeven, te weten per ochtend, middag, avond of nacht – eenmaal.
2. Koffie- en theepauzes, welke minder dan een kwartier duren, worden als werktijd aangemerkt.

Artikel 11

1. Tenzij de werknemer daarvan geen gebruik wenst te maken, wordt voor de werknemer van 55 jaar of ouder en werkzaam op een arbeidsovereenkomst van meer dan 32 uur per week, in afwijking van artikel 1, lid 1 het aantal uren waarop arbeid wordt verricht op gemiddeld 32 uur per week vastgesteld en wordt daarnaast het verschil tussen de contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur van ge-

middeld 32 uur per week als doorbetaalde vrije tijd toegekend. Tijdens deze vrije dag is de werknemer vrij van iedere dienst.

2. Wanneer toepassing wordt gegeven aan lid 1 van dit artikel heeft de werknemer geen recht op de in artikel 1, lid 2 genoemde ADV-dagen en de in artikel 3 van de uitvoeringsregeling vakantie genoemde extra vakantiedagen. Voor de werknemer met een arbeidsduur van 32 uur of meer wordt voor de berekening van het aantal ADV-dagen en de extra vakantiedagen het „naar rato” beginsel toegepast.
3. In overleg met de werknemer kan de vermindering van de arbeidsduur als genoemd in lid 1 over kortere en langere perioden dan een week worden gerealiseerd.
4. Indien het belang van de instelling of de dienst dat verlangt, kan de werkgever ten aanzien van de werknemer, die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel, afwijken van de volgende bepalingen:
 - artikel 2, lid 4 van de uitvoeringsregeling overwerk;
 - artikel 2, lid 2 van de uitvoeringsregeling onregelmatige dienst;
 - artikel 3 van de uitvoeringsregeling bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst;
 - artikel 3 van de uitvoeringsregeling slaapdienst.

Artikel 12

Aan een gekozen lid dat deelneemt aan vergaderingen van de ondernemingsraad en van commissies van die raad, wordt het aantal vergaderuren in de vorm van vrije tijd toegekend, voorzover die vergaderingen buiten zijn werktijd plaatsvinden.

De vergaderingen van de ondernemingsraad en van commissies van die raad dienen in de werktijdenregeling c.q. het rooster te worden opgenomen.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

b. Uitvoeringsregeling salariëring

Artikel 1

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A van deze uitvoeringsregeling.

Er zijn functionele salarisschalen, jeugdschalen en aanloopschalen. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledige dagtaak. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt vastgesteld overeenkomstig het in bijlage B en C van deze uitvoeringsregeling bepaalde.

Artikel 2

De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 20 van de CAO, welke functionele salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.

Artikel 3

1. Voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, geldt de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugd-salarisschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
2. De werknemer, voor wie één van de functionele schalen 05 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functiejaren te beschikken:
 - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40 één functiejaar.
 - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60 twee functiejaren.
 - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80 drie functiejaren.De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functiejaren lager is dan in dit lid bepaald.
3. Beschikt de werknemer niet over het in lid 2 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functiejaren, dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopsalarisschaal en wel het bij 0 functiejaren vermelde bedrag, dan wel, indien voor de werknemer zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, een hoger bedrag uit die schaal. De werkgever is bevoegd om voor de werknemer de aanloopsalarisschaal langer toe te passen dan het in lid 2 genoemde aantal jaren, indien de functieervulling van de werknemer aanlei-

ding geeft om nog niet de functionele salarisschaal toe te passen. De werkgever doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer.

4. De werknemer voor wie de functionele schaal geldt, wordt op het bij 0 functie jaren vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal ingeschaald.
5. Voor werknemers die in opleiding zijn in het kader van het leerlingstelsel of partieel leerplichtig zijn, bedraagt het salaris bij één dag onderwijs per week $\frac{4}{5}$, bij twee dagen onderwijs $\frac{3}{5}$ van het lid 1, c.q. lid 2, bedoelde salaris.

Artikel 4

- A. Salarisgarantieregeling van reeds in dienst zijnde werknemers.
 1. Indien op het moment, waarop ten aanzien van de functie categorie waartoe de functie van de werknemer behoort, de in artikel 1 genoemde salarisschalen voor zijn functie in werking traden, voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden een salaris geldt (zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) dat gelijk of hoger is dan het hierna bij de, overeenkomstig artikel 2 voor hem vastgestelde functionele salarisschaal aangegeven inpassingstabelnummer, dan wordt het voor de werknemer geldende salaris gefixeerd, met inachtneming van de algemene loonaanpassingen in het kader van de CAO-Ziekenhuiswezen.
 2. Indien op het moment, waarop ten aanzien van de functie categorie waartoe de functie van de werknemer behoort de in artikel 1 genoemde salarisschalen voor zijn functie in werking traden, voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden een salaris geldt (zoals vastgesteld in de arbeidsovereenkomst) dat lager is dan het hierna bij de overeenkomstig artikel 2 voor hem vastgestelde, functionele salarisschaal aangegeven inpassingstabelnummer, doch in zijn arbeidsovereenkomst is vastgesteld dat hij een hoger salaris kan verwerven dan geldt als bereikbaar maximum het onderstaande inpassingstabelnummer.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functionele schaal	maximum inpassingstabelnummer
5	12
10	14
15	16
20	18
25	20
30	22
35	25
40	29
45	33
50	39
55	46
60	55
65	67
70	82
75	95
80	maximum FWG-salarisschaal 80 vermeerderd met 10% van dit maximum

B. Garantie oude-uitlooperperiodieken

Voor de werknemer die boven het maximum van zijn salarisschaal aanspraak had op één of twee nog niet genoten uitlooperperiodieken als bedoeld in artikel 6, lid 3 van de uitvoeringsregeling salariering van deze CAO, geldt het volgende.

Wanneer op het tijdstip, waarop de hiervoor bedoelde uitlooperperiodiek(en) aan de werknemer zouden zijn toegekend, zijn salaris lager is dan het bedrag dat hij volgens die uitlooperperiodiek(en) zou hebben genoten, dan geldt op dat tijdstip laatstgenoemd bedrag als zijn salaris.

Het bovenstaande laat onverlet de bij zijn functionele salarisschaal behorende uitlooperperiodieken.

C. De werknemer, die bij indiensttreding:

- direct voorafgaand aan het dienstverband op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam was bij een instelling die viel onder de werkingssfeer van deze CAO
én
- in genoemde instelling een functie vervulde waarop artikel 4A, lid 1 of 2 van de uitvoeringsregeling salariering van toepassing was.

behoudt, bij aanvaarding van een ten opzichte van zijn vorige functie tenminste gelijke functieniveau aanspraak van artikel 4A, lid 1 of 2 van de uitvoeringsregeling salariering.

- D. 1. Indien tengevolge van herindeling als bedoeld in FWG-functieboek I – Algemeen hoofdstuk 4, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
- a. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-Ziekenhuiswezen.
 - b. Indien tengevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voorzover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
2. Indien tengevolge van de herindeling als bedoeld in FWG-functieboek I Algemeen hoofdstuk 4, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
- a. De salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep worden van toepassing.
 - b. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naasthogere bedrag van die salarisschaal.
 - c. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt ten minste het eerste bedrag van de functionele- of aanloopsalarisschaal die voor de werknemer geldt.
Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, het in de jeugdsalarisschaal bij zijn leeftijd vermelde bedrag.
Komt het salaris, dat voor de werknemer, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, direct voorafgaand aan het besluit tot herindeling gold, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naasthogere bedrag van de aanloopsalarisschaal respectievelijk de functionele salarisschaal.
 - d. Artikel 9, lid 1 en 2, (promotie-artikel) zijn ten deze niet van toepassing.
3. Indien voorafgaand aan het besluit tot herindeling artikel 4 (salarisgarantie/FWG) van toepassing is, geldt het volgende: Voorzover toepassing van leden 1 of 2 van dit artikel leidt tot een lager salaris dan het in artikel 4 bepaalde salaris(-verloop), dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op een salaris conform het in artikel 4A, lid 1 of 2, danwel artikel 4B bepaalde.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5

Is vervallen.

Artikel 6

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toegekend.
De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend één jaar na indiensttreding dan wel bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling dat gebaseerd is op de uitgangspunten zoals opgenomen in het Statuut Sociaal Beleid van deze CAO naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toe te kennen.
3. In de functionele salarisschaal 5 t/m 30 zijn als laatste, twee salarisbedragen opgenomen, die achtereenvolgens aan de werknemers worden toegekend, nadat respectievelijk zes en twee jaar zijn verlopen sedert het voorafgaande salarisbedrag uit die schaal aan de werknemer is toegekend.
Indien de werkgever toepassing geeft aan een systeem van personeelsbeoordeling zoals bedoeld in lid 2 worden de in de vorige volzin bedoelde salarisbedragen op basis hiervan toegekend.
4. Het salaris als bedoeld in artikel 3, lid 1 wordt jaarlijks vastgesteld op het bij de leeftijd van de werknemer vermelde bedrag van de jeugdsalarisschaal en wel per de eerste van de maand, waarin hij verjaart.

Artikel 7

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktnelpunt kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.
3. Voorzover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien

van de functievervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend. Bij toekenning van deze toeslag geldt dat de som van het voor de werknemer geldende salaris en de toeslag ten hoogste het maximum van de naast hogere functionele salarisschaal bedraagt. De toeslag kan echter niet meer bedragen dan maximaal 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemer geldende salaris.

Artikel 8

Aan de werknemer, die:

- a. tenminste de 55-jarige leeftijd heeft bereikt en
 - b. daaraan direct voorafgaand onafgebroken 5 jaren in dienst van dezelfde werkgever is geweest,
- wordt geen lager salaris toegekend dan het maximum vastgestelde salaris van de schaal, waarin betrokkene is ingedeeld. Toepassing van deze bepaling geldt uitsluitend voor werknemers die een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan vóór 1 juli 1994.

Artikel 9

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie, waarnaar de werknemer werd bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal. Hierbij wordt buiten beschouwing gelaten de in de functionele schalen opgenomen uitlooperperiodieken, als bedoeld in artikel 6, lid 3.
2. Indien bij een bevordering als bedoeld in het vorige lid de werknemer nog niet voldoet aan het bepaalde in artikel 3, lid 2 dan geldt, overeenkomstig het in artikel 3, lid 3 bepaalde, de aanloopschaal.
3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de ondernemingsraad voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de CAO een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze CAO.

Artikel 10

1. De werknemer die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nageenoege geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van 2 periodieken. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
2. De werknemer, die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, welke wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.
3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de ondernemingsraad voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de CAO een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze CAO.

Artikel 11

De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar, en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienst. Indien de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het maandsalaris naar evenredigheid van die contractuele arbeidsduur verhoogd of verlaagd.

Bij toekenning van hetzij ouderdomspensioen hetzij volledige overbruggingsuitkering, heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris.

Artikel 12 (geldt per 1-1-1995)

Voor werknemers die in overleg met de Arbeidsvoorziening worden aangesteld in een door de instelling nieuw gecreëerde functie, welke functie als zodanig bij partijen is aangemeld, geldt voor het opdoen van ervaring gedurende het eerste jaar van functie vervulling de in bijlage E vermelde instroomschaal 01.

Toepassing van deze schaal kan met maximaal 1 jaar worden verlengd. Voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt geldt de bij de instroomschaal behorende jeugdschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE A

BIJ UITVOERINGSREGELING SALARIËRING

Salarisniveau geldt per 1 juli 1994¹⁾)

Salarisschalen functiegroep 5

jeugdschaal 03		aanloopschaal 04			functionele schaal 05		
17 jr.	1122	0	1	2163	0	3	2244
18 jr.	1346	1	2	2204	1	4	2332
19 jr.	1571	2	3	2244	2	5	2417
20 jr.	1795	3	4	2332	3	6	2465
21 jr.	2020				4	7	2530
					5	8	2594
					11	9	2661
					13	10	2736

Salarisschalen functiegroep 10

jeugdschaal 08		aanloopschaal 09			functionele schaal 10		
17 jr.	1166	0	1	2163	0	4	2332
18 jr.	1399	1	2	2204	1	5	2417
19 jr.	1632	2	3	2244	2	6	2465
20 jr.	1865	3	4	2332	3	7	2530
21 jr.	2099	4	5	2417	4	8	2594
					5	9	2661
					6	10	2736
					12	11	2819
					14	12	2907

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Salarisschalen functiegroep 15

jeugdschaal 13		aanloopschaal 14			functionele schaal 15		
17 jr.	1209	0	2	2204	0	5	2417
18 jr.	1450	1	3	2244	1	6	2465
19 jr.	1692	2	4	2332	2	7	2530
20 jr.	1934	3	5	2417	3	8	2594
21 jr.	2176	4	6	2465	4	9	2661
					5	10	2736
					6	11	2819
					7	12	2907
					13	13	3004
					15	14	3103

Salarisschalen functiegroep 20

jeugdschaal 18		aanloopschaal 19			functionele schaal 20		
17 jr.	1232	0	3	2244	0	6	2465
18 jr.	1479	1	4	2332	1	7	2530
19 jr.	1725	2	5	2417	2	8	2594
20 jr.	1972	3	6	2465	3	9	2661
21 jr.	2218	4	7	2530	4	10	2736
					5	11	2819
					6	12	2907
					7	13	3004
					8	14	3103
					14	15	3195
					16	16	3298

Salarisschalen functiegroep 25

jeugdschaal 23		aanloopschaal 24			functionele schaal 25		
17 jr.	1265	0	4	2332	0	7	2530
18 jr.	1518	1	5	2417	1	9	2661
19 jr.	1771	2	6	2465	2	10	2736
20 jr.	2024	3	7	2530	3	11	2819
21 jr.	2277	4	8	2594	4	12	2907
		5	9	2661	5	13	3004
					6	14	3103
					7	15	3195
					8	16	3298
					14	17	3381
					16	18	3480

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen functiegroep 30

jeugdschaal 28		aanloopschaal 29			functionele schaal 30		
17 jr.	1297	0	6	2465	0	8	2594
18 jr.	1556	1	7	2530	1	10	2736
19 jr.	1816	2	8	2594	2	12	2907
20 jr.	2075	3	9	2661	3	13	3004
21 jr.	2334	4	10	2736	4	14	3103
		5	11	2819	5	15	3195
					6	16	3298
					7	17	3381
					8	18	3480
					14	19	3572
					16	20	3668

Salarisschalen functiegroep 35

jeugdschaal 33		aanloopschaal 34			functionele schaal 35		
17 jr.	1368	0	8	2594	0	10	2736
18 jr.	1641	1	9	2661	1	12	2907
19 jr.	1915	2	10	2736	2	14	3103
20 jr.	2188	3	11	2819	3	15	3195
21 jr.	2462	4	12	2907	4	16	3298
		5	13	3004	5	17	3381
					6	18	3480
					7	19	3572
					8	20	3668
					9	21	3763

Salarisschalen functiegroep 40

jeugdschaal		aanloopschaal 39			functionele schaal 40		
		0	10	2736	0	12	2907
		1	11	2819	1	14	3103
		2	12	2907	2	16	3298
		3	13	3004	3	17	3381
		4	14	3103	4	18	3480
		5	15	3195	5	19	3572
					6	20	3668
					7	21	3763
					8	22	3857
					9	23	3953
					10	24	4048

Salarisschalen functiegroep 45

jeugdschaal	aanloopschaal 44			functionele schaal 45		
	0	10	2736	0	16	3298
	1	12	2907	1	18	3480
	2	14	3103	2	20	3668
	3	16	3298	3	21	3763
	4	17	3381	4	22	3857
	5	18	3480	5	23	3953
	6	19	3572	6	24	4048
				7	25	4146
				8	26	4250
				9	27	4354
				10	28	4446

Salarisschalen functiegroep 50

jeugdschaal	aanloopschaal 49			functionele schaal 50		
	0	14	3103	0	21	3763
	1	16	3298	1	23	3953
	2	18	3480	2	25	4146
	3	20	3668	3	27	4354
	4	21	3763	4	28	4446
	5	22	3857	5	29	4551
	6	23	3953	6	30	4653
				7	31	4750
				8	32	4848
				9	33	4949
				10	34	5052

Salarisschalen functiegroep 55

jeugdschaal	aanloopschaal 54			functionele schaal 55		
	0	19	3572	0	26	4250
	1	21	3763	1	28	4446
	2	23	3953	2	30	4653
	3	25	4146	3	32	4848
	4	26	4250	4	34	5052
	5	27	4354	5	35	5146
	6	28	4446	6	36	5243
				7	37	5351
				8	38	5462
				9	39	5572
				10	40	5670

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen functiegroep 60

jeugdschaal	aanloopschaal 59			functionele schaal 60		
	0	25	4146	0	32	4848
	1	27	4354	1	34	5052
	2	29	4551	2	36	5243
	3	31	4750	3	38	5462
	4	32	4848	4	40	5670
	5	33	4949	5	42	5885
	6	34	5052	6	44	6091
				7	45	6182
				8	46	6275
				9	47	6372
				10	48	6467

Salarisschalen functiegroep 65

jeugdschaal	aanloopschaal 64			functionele schaal 65		
	0	32	4848	0	40	5670
	1	34	5052	1	42	5885
	2	36	5243	2	44	6091
	3	38	5462	3	46	6275
	4	40	5670	4	48	6467
	5	41	5779	5	50	6662
	6	42	5885	6	52	6856
	7	43	5991	7	54	7050
				8	56	7246
				9	57	7341
				10	58	7437
				11	59	7538
				12	60	7633

Salarisschalen functiegroep 70

jeugdschaal	aanloopschaal 69			functionele schaal 70		
	0	42	5885	0	50	6662
	1	44	6091	1	53	6956
	2	46	6275	2	56	7246
	3	48	6467	3	59	7538
	4	50	6662	4	62	7828
	5	51	6760	5	64	8023
	6	52	6856	6	66	8265
	7	53	6956	7	68	8508
				8	70	8750
				9	71	8872
				10	72	8995
				11	73	9117
				12	74	9238

Salarisschalen functiegroep 75

jeugdschaal	aanloopschaal 74			functionele schaal 75		
	0	54	7050	0	62	7828
	1	56	7246	1	65	8143
	2	58	7437	2	68	8508
	3	60	7633	3	71	8872
	4	62	7828	4	74	9238
	5	63	7923	5	76	9482
	6	64	8023	6	78	9738
	7	65	8143	7	80	10009
				8	82	10282
				9	83	10416
				10	84	10553
				11	85	10712
				12	86	10874
				13	87	11030
				14	88	11191

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen functiegroep 80

jeugdschaal	aanloopschaal 79			functionele schaal 80		
	0	66	8265	0	74	9238
	1	68	8508	1	77	9603
	2	70	8750	2	80	10009
	3	72	8995	3	83	10416
	4	74	9238	4	86	10874
	5	75	9360	5	88	11191
	6	76	9482	6	90	11507
	7	77	9603	7	92	11825
				8	94	12146
				9	95	12306
				10	96	12467
				11	97	12626
				12	98	12785
				13	99	12947
				14	100	13107

BIJLAGE B

BIJ UITVOERINGSREGELING SALARIËRING

Salarisschalen van werknemers die een opleiding volgen

- I. A. De basisopleidingen:
- a. Voor de onder d genoemde werknemers geldt het bij het leerjaar onder d vermelde salaris.
 - b. Voor A/B/Z-leerling-verpleegkundigen en leerling-ziekenverzorgenden geldt na indiensttreding bij de werkgever het bij het leerjaar onder e. vermelde salaris.
 - c. De leerling-verpleegkundige, die in het bezit is van een diploma ziekenverzorging of diploma verpleegkundige, en de leerling operatie-assistent die in het bezit is van een diploma verpleegkundige A, worden gedurende de gehele nieuwe opleidingsperiode gesalarieerd:
 - bij het bezit van het diploma ziekenverzorging: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30.
 - bij het bezit van het diploma verpleegkundige: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 35.

Indien de werkgever het behalen van het diploma in het belang van de instelling acht, kan zij met betrokkenen bij individuele arbeidsovereenkomst voor de duur van de gehele nieuwe opleidingsperiode een hogere salariering overeenkomen.

De leerling-verpleegkundige die in het bezit is van een diploma MDGO en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt gedurende de gehele nieuwe opleidingsperiode gesalarieerd volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30. De leerling-ziekenverzorgende die in het bezit is van een diploma MDGO-VZ, die een verkorte inservice-opleiding ziekenverzorgende volgt en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt gedurende de gehele nieuwe opleidingsperiode gesalarieerd volgens de jeugdschaal danwel volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 25.

Voor A/B/Z-leerling-verpleegkundigen en leerling-ziekenverzorgende, die op of na 1 september 1986 met de vervolgopleiding starten, dient het alsdan bepaalde salarisbedrag te worden vermenigvuldigd met de factor 38/40.

Voornoemde factor 38/40 wordt niet toegepast, indien de leer-

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ling op of na 1 september 1986 direct wordt toegelaten tot een leerjaar waarvoor de per 1 september 1986 gewijzigde opleidingsbeschikkingen over A/B/Z-leerling-verpleegkundigen en leerling-ziekenverzorgenden (nog) niet van toepassing zijn.

- d. Leerling-operatie-assistent a)
 Leerling-radiodiagnostisch laborant b)
 Leerling-radiotherapeutisch laborant c)
 Leerling-laborant klinische neurofysiologie
 Leerling-longfunctie-assistent
 - a. voorzover niet in het bezit van het diploma operatie-assistent studierichting chirurgie dan wel studierichting anaesthesiologie;
 - b. voorzover niet in het bezit van het diploma radiotherapeutisch laborant;
 - c. voorzover niet in het bezit van het diploma radiodiagnostisch laborant.

01-04-1993¹⁾*)

1e leerjaar	1583
2e leerjaar	1860
3e leerjaar	2407
4e leerjaar	2407

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

*) Voorzover het minimumloon niet hoger ligt.

De achter de leerjaren vermelde bedragen gelden zodra de werknemer in het daarboven vermelde jaar tot het betrokken leerjaar wordt toegelaten.

- e. A/B/Z/-leerling-verpleegkundigen
 Leerling-ziekenverzorgenden
 (voorzover de opleiding op of na 1 september 1986 is gestart)

	01-04-1993 ¹⁾ **) **)
1e leerjaar	1492 ^{***)}
2e leerjaar	1760
3e leerjaar	2276
4e leerjaar	2276

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**) Voorzover het minimumloon, vermenigvuldigd met de factor 38/40 niet hoger ligt.

***) Voor de toepassing van de CAO wordt de leerling A/B/Z-verpleegkundige en leerling-ziekenverzorgende geacht een volledige dagtaak te hebben met dien verstande dat het salaris als deeltijdsalaris in de verhouding 38/40 wordt aangemerkt. Deze salarissen zijn al met deze factor aangepast.

B. Renteloze lening basisopleidingen inservice leerlingen:

1. Tijdens de voorbereidende periode, met uitzondering van de periode die geldt voor de hierna onder I.B.2. genoemde leerlingen, vindt met inachtneming van het bepaalde in bijlage B van de uitvoeringsregeling salariëring geen betaling, vergoeding of verstrekking om niet plaats.

Leermiddelen worden in bruikleen verstrekt. Wel zal op verzoek van de leerling gedurende deze periode een renteloze lening worden verstrekt met een maximum van 90% per maand van het netto-salaris van de 1e-jaars leerling. Terugbetaling van de lening dient plaats te vinden in de periode gedurende welke met de werknemer na de voorbereidende periode een leer-arbeidsovereenkomst is aangegaan. De termijn van terugbetaling bedraagt maximaal 24 maanden.

2. Tijdens de voorbereidende periode, welke van toepassing is voor leerling A/B/Z-verpleegkundigen en leerling-ziekenverzorgenden, wordt conform bijlage B van de uitvoeringsregeling salariëring gedurende de voorbereidende periode een zakgeld toegekend.

Leermiddelen worden in bruikleen verstrekt. Daarnaast zal op verzoek van de leerling gedurende deze periode een renteloze lening worden verstrekt met een maximum van 50% per maand van het netto-salaris van de 1e-jaars leerling. Terugbetaling van de lening dient plaats te vinden in de periode, gedurende welke met de werknemer na de voorbereidende periode een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan. De termijn van terugbetaling bedraagt maximaal 24 maanden.

II. De leerlingstelsel-opleidingen

1. Bij indiensttreding vanaf 1 augustus 1988 geldt voor de werkne-

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

mer die in opleiding is in het kader van een leerlingstelsel de jeugdschaal (bij leeftijd van 22 jaar of ouder: de aanloopschaal) behorende bij een door de werkgever vastgestelde functionele schaal die ligt onder de laagst voorkomende functionele schaal voor de functie waarvoor wordt opgeleid.

2. Bij één dag onderwijs per week bedraagt het salaris 4/5, bij twee dagen onderwijs per week bedraagt het salaris 3/5 van het onder 1 bedoelde salaris.

III. Overige opleidingen

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met het oog op een opleiding in het kader waarvan het een vereiste is praktisch werkzaam te zijn en waarvoor de eindverantwoordelijkheid niet bij de werkgever berust, geldt het volgende:

1. Voor de vaststelling van het salaris zijn van toepassing de artikelen 20 en 21 en de uitvoeringsregeling salariering.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijke arbeid wordt verricht. Bij hoge uitzondering kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat de uren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

IV. Aspirant-leerlingen

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voorafgaand aan een te ontvangen opleiding, als bedoeld in artikel 2, tweede lid sub o, geldt het salaris behorende bij het 1e leerjaar zoals genoemd in deze bijlage onder I.A, Basisopleidingen.

Het onder III overige opleidingen, bepaalde geldt onder andere voor de volgende opleidingen;

- MBO/HBO-inrichtingswerkenden
- MBO-arbeidstherapeuten

BIJLAGE C

BIJ UITVOERINGSREGELING SALARIËRING

Salarisschalen van werknemers die een (vervolg)opleiding volgen

- I. a. De vervolg-opleidingen
Deze zijn:
 1. Aanvullende verpleegkundige inservice-opleidingen
 - kinderverpleging
 - neonatologie
 - intensive en/of coronary care
 - haemodialyse
 - oogverpleging
 - oncologische verpleging
 - urologische verpleging
 - obstetrische en gynaecologische verpleging.
 2. Aanvullende paramedische inservice opleidingen
 - Radiodiagnostisch laborant (voorzover in het bezit van het diploma radiotherapeutisch laborant)
 - Radiotherapeutisch laborant (voorzover in het bezit van het diploma radiodiagnostisch laborant).
 3. Aanvullende perimedische inservice opleidingen
 - Operatie-assistent, studierichting chirurgie (voorzover in het bezit van het diploma operatie-assistent studierichting anaesthesiologie)
 - Operatie-assistent, studierichting anaesthesiologie (voorzover in het bezit van het diploma operatie-assistent studierichting chirurgie).
- b. Voor de werknemer die één van de hierboven genoemde opleidingen volgt, geldt tenminste de aanloopschaal van de laagste functionele schaal die binnen de instelling wordt toegepast ten aanzien van de functie waarvoor de betreffende opleiding wordt vervolgd.
- c. Voor de werknemer die het diploma behorend bij een vervolgopleiding als genoemd in bijlage CIa heeft gehaald, geldt het volgende:

Indien de werknemer voor het begin van die opleiding reeds in dienst was van de werkgever en na de opleiding voor hem dezelfde functionele salarisschaal geldt als voor de opleiding, dan behoudt hij tenminste aanspraak op:

 - hetzelfde salaris als hij genoot, voordat hij aan de opleiding begon.
 - periodieke verhoging van dit salaris op hetzelfde tijdstip als voor de opleiding gold.
- d. Terzake 1a, b en c is artikel 9 van de uitvoeringsregeling salariering niet van toepassing.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

III. Opleiding tot verpleeghuisarts

Voor de werknemers die deze opleiding volgen, geldt tenminste de aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de artsenfunctie.

Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht. Bij hoge uitzondering kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

BIJLAGE D

DE INPASSINGSTABELLEN

Salarisniveau
01-04-1993¹⁾

1	2163	45	6182
2	2204	46	6275
3	2244	47	6372
4	2332	48	6467
5	2417	49	6565
6	2465	50	6662
7	2530	51	6760
8	2594	52	6856
9	2661	53	6956
10	2736	54	7050
11	2819	55	7147
12	2907	56	7246
13	3004	57	7341
14	3103	58	7437
15	3195	59	7538
16	3298	60	7633
17	3381	61	7729
18	3480	62	7828
19	3572	63	7923
20	3668	64	8023
21	3763	65	8143
22	3857	66	8265
23	3953	67	8386
24	4048	68	8508
25	4146	69	8630
26	4250	70	8750
27	4354	71	8872
28	4446	72	8995
29	4551	73	9117
30	4653	74	9238
31	4750	75	9360
32	4848	76	9482
33	4949	77	9603
34	5052	78	9738
35	5146	79	9876
36	5243	80	10009
37	5351	81	10146
38	5461	82	10282
39	5572	83	10416
40	5670	84	10553
41	5779	85	10712
42	5885	86	10874
43	5991	87	11030
44	6091	88	11191

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

89	11348	95	12306
90	11507	96	12467
91	11666	97	12626
92	11825	98	12785
93	11985	99	12947
94	12146	100	13107

BIJLAGE E

BIJ UITVOERINGSREGELING SALARIËRING

Instroomschaal 01:

Jeugdschaal 01		Instroomschaal 01		
17 jr	1082	0	1	2163
18 jr	1298	1	2	2204
19 jr	1514	2	3	2244
20 jr	1730			
21 jr	1947			

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

c. Uitvoeringsregeling overwerk

Artikel 1

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij werktijdenregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur, voorzover er geen sprake is van verschoven dienst.
2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven, indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijze mocht aannemen, dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen.

Artikel 2

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij werktijdenregeling of rooster vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder en de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap zal geen overwerk worden opgedragen tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.

Artikel 3

Vergoedingsregeling voor werknemers met een volledige dagtaak

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voorzover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op

maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;

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

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling of rooster niet zou behoeven te werken.

3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
 - a. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt;
 - b. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat doch nr. 74 van die tabel niet overschrijdt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdenregeling of rooster opgenomen arbeidsduur méér dan 6 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt;
 - c. indien het salaris van de werknemer boven nr. 74 van de inpassingstabel ligt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdenregeling of het rooster opgenomen arbeidsduur méér dan 16 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt.
4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a, b en c kunnen partijen bij deze CAO voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen. Ten aanzien van assistent-geneeskundigen in opleiding tot specialist geldt het bepaalde in lid 3 sub b met dien verstande dat daarin voor 6 gelezen wordt 10.

Artikel 4

Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 3 toegekend, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling c.q. het rooster geldt, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak.

Artikel 5

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per kwartaal niet méér bedragen dan 10%:
 - a. van 40 uur, indien het salaris van de werknemer overeenkomt met nr. 48 van de inpassingstabel of daaronder;
 - b. van 46 uur, indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat doch nr. 74 van die tabel niet overschrijdt;
 - c. van 56 uur, indien het salaris van de werknemer boven nr. 74 van de inpassingstabel ligt.
2. Indien het percentage van 10 in het eerste lid wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
3. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek met betrekking tot de in het 1e lid vermelde salariscategorieën een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren teneinde de raad in de gelegenheid te stellen zich een oordeel te vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.
4. Indien een deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% overuren maakt dan zijn contractuele arbeidsduur, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract voor de meerdere uren aangeboden. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 6

- a. De in artikel 3 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

- b. In geval het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd omgezet in een geldsbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
- c. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in artikel 6 sub b.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

d. Uitvoeringsregeling onregelmatige dienst

Artikel 1

Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die volgens rooster wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 4. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan, arbeid die door een deeltijdwerker niet volgens rooster wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 4, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voorzover zij de 40 uren niet te boven gaan.

Artikel 2 (gewijzigd per 1-1-1995)

1. Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben die werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.
2. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder en de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap wordt geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 3

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt in de vorm van vrije tijd.
De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel 4 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, door de werkgever ingewilligd.
3. Het in het eerste lid bedoelde verzoek dient in de eerste helft van enig kalenderjaar te worden gedaan.
Bij inwilliging van het verzoek gaat de vergoeding in de vorm van vrije tijd in op 1 januari daaropvolgend en blijft tenminste voor 1 kalenderjaar gehandhaafd.
4. Op uiterlijk 30 juni van enig kalenderjaar kunnen werkgever en werknemers mededelen dat de vergoeding niet meer in de vorm van vrije tijd, doch in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 1 dient te geschieden.

Deze wijziging gaat alsdan in op 1 januari daaropvolgend.
De werkgever is bevoegd om aan de mededeling van de werknemer als bedoeld in dit lid geen gevolg te geven, indien de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten.

Artikel 4

De in artikel 3 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van nummer 19 van de inpassingstabel voor het ziekenhuiswezen, op basis van de volgende percentages:

- 22% voor onregelmatige dienst op uren vallende uren tussen 06.00 uur en 08.00 uur, mits de arbeid is aangevangen voor 07.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur, mits de arbeid wordt beëindigd na 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38% op uren vallende tussen 06.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 44% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 49% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 55% op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 5

1. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer heeft deze aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden.
2. Voorwaarden voor de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
 1. de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de in het eerste lid bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste 3 jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht.
 2. dat het verschil tussen:
 - a. enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorafgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst;
 - b. anderzijds het – al dan niet nieuwe – salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering te meten);

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

meer bedraagt dan 2% van het sub a genoemde bedrag én het onder sub b berekende bedrag lager is dan het onder sub a berekende bedrag.

3. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het in het tweede lid genoemde verschil, voorzover dit meer bedraagt dan het in het tweede lid genoemde percentage.
De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming blijft gedurende de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.

e. Uitvoeringsregeling bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

Artikel 1

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.
2. Onder dagaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 06.00–24.00 uur in de instelling aanwezig is en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten.
3. Onder nachtaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 24.00–06.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten.

Artikel 2

In elke periode van 28 achtereenvolgende dagen mag de werknemer maximaal 14 dagen voor bereikbaarheidsdienst dan wel nachtaanwezigheidsdienst dan wel maximaal 7 dagen voor dagaanwezigheidsdienst worden ingezet, mits de werknemer tenminste 2 weekeinden in bedoelde 28 dagen vrij is van genoemde diensten.

Bij combinatie van voormelde diensten en/of slaapdienst wordt voor de toepassing van dit artikel één dagaanwezigheidsdienst gelijkgesteld met 2 dagen bereikbaarheidsdienst dan wel 2 dagen nachtaanwezigheidsdienst dan wel 2 dagen slaapdienst.

Artikel 3

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder en de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap wordt geen bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 4

Het aantal uren waarop de werknemer uit hoofde van zijn vastgestelde werktijd en hierop aansluitende aanwezigheidsdienst achtereenvolgende in de instelling moet zijn mag van maandag tot en met vrijdag ten hoogste 24 uren en gedurende het weekeinde ten hoogste 40 uren bedragen. Aansluitend aan deze periode wordt een rustperiode verleend van één vierde van de totale aanwezigheidsperiode met een minimum van 6 uren.

Artikel 5

Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde diensten arbeid wordt verricht is onverminderd de in artikel 8 vermelde compensaties de uitvoeringsregeling overwerk van toepassing.

Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de overwerkvergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te meerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 6 (gewijzigd per 1-1-1995)

Vergoedingsregeling deeltijdwerker

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 1 genoemde diensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zonen feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling of rooster niet zou behoeven te werken.
3. Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst wordt voor ge-

noemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 7

Tijdens de in artikel 1 genoemde diensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover deze geen uitstel toelaat.

Artikel 8

Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde diensten in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan 2 uren arbeid is verricht, dan wel meer dan tweemaal aan een oproep gevolg is gegeven zal de werknemer voor de eerstkomende nacht niet voor enige dienst worden ingezet, tenzij hij – aansluitend aan de laatste periode, waarin hij gedurende voormelde uren daadwerkelijk arbeid heeft verricht – tenminste 6 uren rust kan hebben genoten.

Artikel 9

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel voor het ziekenhuiswezen aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheidsdienst, dag- en nachtaanwezigheidsdienst een compensatie in vrije tijd.
Voor de werknemer die aanspraak heeft op toepassing van artikel 4 (garantiebepaling) van de uitvoeringsregeling salariering, geldt in plaats van voornoemd nummer 88 het nummer 48 van de inpassingstabel.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
 - a. bereikbaarheidsdienst
 - op erkende feestdagen: 3/18
 - op zaterdagen/zondagen: 2/18
 - op overige dagen: 1/18
 - b. dagaanwezigheidsdienst
 - op erkende feestdagen: 5/18
 - op zaterdagen/zondagen: 4/18
 - op overige dagen: 2/18
 - c. nachtaanwezigheidsdienst
 - op erkende feestdagen: 7/18
 - op zaterdagen/zondagen: 6/18
 - op overige dagen: 3/18
3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 2, gedurende meer dan 8 weekeindedagen bereikbaarheids- en/of

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aanwezigheidsdienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten op weekeinddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 9 lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 10

1. De in artikel 8 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids- c.q. aanwezigheidsdienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. Ingeval bereikbaarheids- c.q. aanwezigheidsdienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag, als bedoeld in artikel 1, 2e lid van de uitvoeringsregeling vakantie, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 11

1. Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door de werkgever gratis verstrekt.
2. Indien de werkgever het noodzakelijk acht dat de werknemer over telefoon beschikt om bereikbaar te zijn in het kader van de bereikbaarheidsdienst worden hem vergoed:
 - de volledige abonnementskosten en de volledige kosten van aansluiting indien zijn salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
 - de helft van de abonnementskosten en de helft van de kosten van aansluiting indien zijn salaris hoger is dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
 - de gemaakte zakelijke gesprekskosten.

f. Uitvoeringsregeling slaapdienst

Artikel 1

Onder slaapdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 23.00 en 07.00 uur in de directe omgeving van patiënten moet slapen en anders dan na een oproep als bedoeld in artikel 1 van de uitvoeringsregeling bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst direct hulp biedt indien de situatie van de patiënt zulks noodzakelijk maakt.

Artikel 2

In elke periode van 28 achtereenvolgende dagen mag de werkgever maximaal 14 dagen voor slaapdienst worden ingezet, mits de werknemer tenminste 2 weekeinden in bedoelde 28 dagen vrij is van genoemde dienst.

Bij combinatie van slaapdienst en bereikbaarheidsdienst dan wel nachtaanwezigheidsdienst dan wel dagaanwezigheidsdienst wordt voor de toepassing van dit artikel één dag slaapdienst gelijk gesteld aan één dag bereikbaarheidsdienst dan wel één dag nachtaanwezigheidsdienst dan wel één halve dag aanwezigheidsdienst.

Artikel 3 (gewijzigd per 1-1-1995)

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder wordt geen slaapdienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 4

Het aantal uren waarop de werknemer uit hoofde van zijn vastgestelde werktijd en hierop aansluitende slaapdienst achteren in de instelling moet zijn, mag van maandag tot en met vrijdag ten hoogste 24 uren en gedurende het weekeinde ten hoogste 40 uren bedragen.

Aansluitend aan deze periode wordt een rustperiode verleend van één vierde van de totale aanwezigheidsperiode met een minimum van 6 uren.

Artikel 5

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 48 van de inpassingstabel voor het ziekenhuiswezen aangegeven bedrag ontvangt als vergoeding:
 - a. een bedrag van f 40,- voor elke slaapdienst, ongeacht het aantal uren dat deze dienst bedraagt; en
 - b. een vergoeding in vrije tijd voor de uren doorgebracht in slaapdienst.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De in het vorige lid onder b bedoelde vergoeding bedraagt $\frac{1}{4}$ van de tijd doorgebracht in slaapdienst.
3. (geldt per 1-1-1995)
In het belang van de afdeling/dienst kan de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad, in afwijking van de in lid 1 en 2 genoemde vergoedingsregeling een vergoeding toekennen in uitsluitend vrije tijd.
Deze vergoeding bedraagt $\frac{1}{2}$ van de tijd doorgebracht in slaapdienst.

Artikel 6

1. De in artikel 5 genoemde tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de slaapdienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. Ingeval slaapdienst wordt verricht op een door de werkgever aangegeven vakantiedag, als bedoeld in artikel 1, 2e lid, van de uitvoeringsregeling vakantie, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

g. Uitvoeringsregeling vakantiebijslag

Artikel 1

De vakantiebijslag wordt éénmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.

Artikel 2

- a. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar full-time in dienst is geweest, 8% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 mei geldende salaris.
- b. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar full-time dienstverband minimaal f 2729,- per jaar (per maand f 227,42). Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
 1. de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de CAO-Ziekenhuiswezen hebben plaatsgevonden;
 2. het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslag-percentage;
- c. Wanneer de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantiebijslag wordt berekend in dienst is geweest dan wel in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar evenredigheid recht op vakantiebijslag.
- d. Indien de werknemer de dienst verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het ten tijde van de beëindiging van het dienstverband geldende maandsalaris de vakantiebijslag naar evenredigheid uitgekeerd.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

*h. Uitvoeringsregeling reiskosten woon-werkverkeer en bezoek
ouderlijke woning*

Artikel 1

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk, met inachtneming van het bepaalde in het hiernavolgende.
2. Onder de in het eerste lid genoemde kosten worden verstaan de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer alsmede de kosten voortvloeiend uit gebruik van brug-, tunnel of veer.
3. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal f 180 per maand. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer ad f 77.
4. Voor de werknemer die gebruik maakt van eigen vervoer wordt de vergoeding met inachtneming van het bepaalde in het derde lid gefixeerd op het tarief, dat met inachtneming van het aantal af te leggen kilometers, bij vervoer per trein de laagste klasse geldt.

Artikel 2

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk ten gevolge van:
 - gebroken diensten met een onderbreking langer dan 2 uren;
 - een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst;
 - overwerk op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
 - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.
2. Onder reiskosten wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan:
 - de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer;
 - indien de werknemer van eigen auto gebruik maakt: het bedrag van het tarief dat, met inachtneming van het aantal afgelegde kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt;
 - bij een oproep al dan niet in het kader van de bereikbaarheidsdienst, de werkelijk gemaakte reiskosten dan wel indien van een eigen auto gebruik wordt gemaakt een vergoeding van 67 ct. per km.

Artikel 3

1. De minderjarige ongehuwde werknemer, van wie het salaris niet meer bedraagt dan het bedrag als is aangegeven onder nummer 5 van de inpassingstabel, ontvangt een vergoeding van de kosten van het tweemaal per maand naar de ouderlijke woning binnen Nederland reizen, voorzover deze kosten een bedrag van f 5,-- per heen- en terugreis te samen te boven gaan.
2. Onder de in het eerste lid genoemde kosten worden verstaan de kosten, gebaseerd op de laagste klasse van openbaar vervoer.
3. Van de in lid 1 bedoelde leeftijdsgrens kan door de werkgever naar boven worden afgeweken.

Artikel 4

De in de artikelen 1, 2 en 3 genoemde bedragen worden gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van de NS aangepast.

Artikel 5

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de tegemoetkoming kan worden vastgesteld.

Artikel 6 (gewijzigd per 1-1-1995)

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor (de) werknemer(s) ten aanzien van de vergoeding voor het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk en het bezoeken van de ouderlijke woning.

Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in deze uitvoeringsregeling. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft deze uitvoeringsregeling van toepassing.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

i. Uitvoeringsregeling reis- en verblijfkosten

Artikel 1

Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen moet maken worden deze kosten vergoed met inachtneming van de navolgende richtlijnen.

Voor de verblijfkosten: de noodzakelijk gemaakte kosten.

Voor de reiskosten:

- de kosten van openbaar vervoer op basis van laagste klasse tarief, een vergoeding van 67 cent per kilometer indien de werknemer met toestemming van de werkgever van eigen auto gebruik maakt. Dit bedrag wordt gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van de NS aangepast.

Artikel 2

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

k. Uitvoeringsregeling verhuiskosten

Artikel 1

In deze uitvoeringsregeling wordt verstaan onder:

- a. gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin;
- b. eigen huishouding voeren: het bijwonen van woonruimte, bestaande uit ten minste twee vertrekken, met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keuken;
- c. jaarsalaris:
 - 12 maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaats vindt waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder nummer 16 van de inpassingstabel en als maximum het salaris onder nr. 90 van de inpassingstabel;
 - wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, 12 maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
 - de vakantiebijslag over het hiervoor genoemde bedrag;
 - voor de deeltijdwerker wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is zijn salaris tot een salarisbedrag bij volledige dienstbetrekking herleid.

Artikel 2

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:
 - a. de werknemer die zich in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever na overleg met de OR vastgestelde woongebied;
 - b. de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in een nader door de werkgever na overleg met de OR aan te wijzen woongebied.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voorzover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. Indien de echtgeno(o)t(e) dan wel de relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met de werknemer aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoeding als bepaald in artikel 4, wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald, waarbij voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

1. Ook bestaat aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij het betrekken van een dienstwoning of bij het verlaten daarvan, ingeval dit verlaten:
 - a. samenhangt met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel in het genot gesteld worden van een overbruggingsuitkering als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen of wegens het blijvend ongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
 - b. berust op een daartoe door de werkgever opgelegde verplichting anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, hebben zijn gezinsleden recht op verhuiskostenvergoeding.

Artikel 4

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
 - d. vergoeding van f 100,-- per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden,

- indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
- c. vergoeding van overige uit verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.
- 3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in het tweede lid onder c toekennen.
 - 4. Ter bepaling van de verhuiskostenvergoeding van de werknemer, als bedoeld in artikel 2, lid 1 sub a, wordt voor de beantwoording van de vraag, of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert, de situatie op de dag van indiensttreding in aanmerking genomen.
 - 5. Ten aanzien van de werknemer, met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, worden – onverminderd het bepaalde in artikel 6 – onder de leden 1 sub c en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskosten vergoeding verminderd met $\frac{1}{24}$ e voor iedere maand, dat het dienstverband korter duurt dan 2 jaar na de datum van verhuizing.

Artikel 5

Aan de werknemer die:

- a. een eigen huishouding voert en
- b. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich vestigt dan wel tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een door hem aangewezen woongebied en
- c. ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheid in het nieuwe woongebied, worden vergoed:
 - 1. gedurende één jaar, de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn werk;
 - 2. de pensionkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever, alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van de instelling of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen van de werknemer niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

Artikel 6

- 1. De in artikel 4, 1e en 2e lid onder c omschreven vergoeding zal moeten worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of tengevolge van dringende, door de werknemer

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen 2 jaar na de verhuizing als hier bedoeld wordt beëindigd.

2. De terugbetaling als bedoeld in lid 1 vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van de werkgever op die grond geboden is.
3. De terugbetaling als bedoeld in het eerste lid bedraagt het bedrag der vergoeding als bedoeld in artikel 4, 1e en 2e lid onder c, vermindering met $\frac{1}{24}$ voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft voortgeduurd.

1. Uitvoeringsregeling voorgeschreven kleding

Artikel 1

1. Deze regeling is van toepassing op de werknemer, die, gezien de aard van zijn functie, door de werkgever na overleg met de OR verplicht wordt voorgeschreven kleding te dragen.
2. Onder voorgeschreven kleding wordt ten deze, afhankelijk van de aard van de functie van de werknemer, verstaan:
 - a. uniformkleding;
 - b. uniforme werkkleding;
 - c. specifieke kleding.
3. De in het eerste lid genoemde kleding wordt door de werkgever aan de werknemer in bruikleen verstrekt.
4. De werknemer is aansprakelijk voor een goed gebruik van de voorgeschreven kleding.

Artikel 2

De kosten verbonden aan het onderhoud van de voorgeschreven kleding komen ten laste van de werkgever.

Artikel 3

De werknemer is verplicht om tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden verzorgd en naar de eisen van de functie gekleed en geschoeid te gaan.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

m. Uitvoeringsregeling vakantie

Artikel 1

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op het hieronder volgende aantal vakantiedagen per kalenderjaar bij een salaris
 - a. hetwelk niet overschrijdt het bedrag conform nr. 35 van de inpassingstabel, 23 dagen
 - b. hetwelk overschrijdt het bedrag conform nr. 35 van de inpassingstabel, 24 dagen.
2. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoelde dagen zijn begrepen in het aantal dagen, genoemd in het vorige lid. Deze aanwijzing vindt plaats
 - in overleg met de ondernemingsraad;
 - uiterlijk aan het einde van de maand januari;
 - voor één of meer groepen van werknemers.

Artikel 2

Onverminderd het in artikel 1 bepaalde heeft de werknemer die in een kalenderjaar de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, recht op twee dagen extra vakantie met behoud van salaris.

Artikel 3

Onverminderd het in artikel 1 bepaalde geniet de werknemer met behoud van salaris in het jaar waarin hij de 45-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 2 dagen extra vakantie;
in het jaar waarin de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 4 dagen extra vakantie;
in het jaar waarin de werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 8 dagen extra vakantie;
in het jaar waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 10 dagen extra vakantie.

Artikel 4

1. Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt de vakantie 1/12 deel van de per jaar vastgestelde vakantie. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd.

- 2 a. Ten aanzien van de werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn vakantierechten gedurende die arbeidsongeschiktheid doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar door. Met betrekking tot bedoeld tijdvak komt uitsluitend het laatste half jaar van de arbeidsongeschiktheid in aanmerking.
- b. Het bepaalde in lid 2a geldt, in afwijking van de wettelijke bepalingen, ook voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer.
3. De uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantiedagen wordt op de gehele uren naar boven afgerond.

Artikel 5

De vakantie dient te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De in het belang van de instelling niet aldus opgenomen vakantie wordt verleend in het volgende kalenderjaar. Van dit artikel kan in zeer bijzondere gevallen worden afgeweken.

Artikel 6

1. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer – desgewenst ononderbroken – verleend. Wordt de vakantie onderbroken verleend, dan zullen, indien de werknemer daarom verzoekt, tenminste 10 werkdagen aaneensluitend worden verleend of kunnen op een ander tijdstip – door de werkgever in overleg met de werknemer vast te stellen – 15 werkdagen aaneensluitend worden verleend.
2. (geldt per 1-1-1995)
De werkgever kan een regeling treffen, die ertoe leidt, dat maximaal drie ziektedagen worden aangemerkt als vakantiedagen in het geval dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van de controlerend geneeskundige vakantie geniet met dien verstande dat de werknemer recht houdt op tenminste het in artikel 1638bb BW genoemde aantal vakantiedagen.
3. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen de instelling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 7

De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en tengevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.

Het nieuwe tijdvak van de vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.

De schade die de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 8 (gewijzigd per 1-1-1995)

Voor de toepassing van deze regeling worden niet als vakantiedagen aangemerkt de dagen vanaf de dag dat de werknemer de werkgever overeenkomstig het in artikel 36 van de CAO genoemde reglement ziekmelding op de hoogte heeft gesteld van zijn arbeidsongeschiktheid, indien de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt.

n. Uitvoeringsregeling verlof

Artikel 1

1. a. In deze regeling wordt verstaan onder betaald verlof, het in een werktijdenregeling of rooster door de werknemer op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen meer bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
b. In deze regeling wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst en/of aanwezigheidsdienst en/of slaapdienst.
Het op grond van deze regeling verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen, voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van deze uitvoeringsregeling als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de toepassing van deze regeling geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.

Artikel 2

De werkgever geeft de werknemer voor de hierna genoemde gebeurtenissen onbetaald verlof.

- a. Verhuizing van de werknemer
- b. Huwelijksaangifte van de werknemer
- c. Het verkrijgen van een notariële acte, zoals bedoeld in II begripsbepalingen onder c (relatiepartner)
- d. Het als lid bijwonen van vergaderingen van Provinciale Staten, Gemeenteraad, Gewestraad of Waterschap
- d. Het voorbereiden van een in het opleidingsreglement aangegeven examen van een inservice-opleiding: maximaal 4 halve vrije dagen of 2 vrije dagen per jaar direct voorafgaand aan het examen.

Artikel 3

De werkgever geeft de werknemer voor de hierna genoemde gebeurtenissen betaald verlof.

- a. Verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: 16 uur.
- b. Huwelijk van één van de leden van het gezin van de werknemer: 8 uur.
- c. Huwelijk van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 8 uur.
- d. 25 en 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer: 8 uur.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- e. 25, 40, 50, 60 jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 8 uur.
- f. 25 en 40 jarig dienstjubileum van de werknemer: 8 uur.
- g. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)kinderen: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- h. Overlijden van (pleeg)ouders van de werknemer danwel echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, voorzover de werknemer met de regeling van de begrafenis of crematie is belast: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- i. Overlijden van of het bijwonen van de begrafenis of crematie, voorzover niet reeds uit hoofde van sub h, recht op betaald verlof bestaat, van bloedverwanten in de 1e en 2e graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: 8 uur.
- j. Het verrichten van bezigheden die verband houden met adoptie van een kind: 40 uur per adoptie-aanvraag. Bij noodzakelijk verblijf in het buitenland kan, ter beoordeling van de werkgever, deze 40 uur tot maximaal 80 uur verhoogd worden.
- k. Bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: de in overleg met de werkgever – achteraf vast te stellen – benodigde tijd met een maximum van 8 uur per gebeurtenis en een frequentie van 2x per jaar. De werknemer brengt de werkgever tijdig van een en ander op de hoogte, daarbij aangevend een indicatie van de benodigde tijd.

Artikel 4

- a. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisaties, waarvan hij lid is. De werknemer verkrijgt daarbij onbetaald verlof, tot een totaal van 264 uur of 33 dagen per jaar, indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.
Onder activiteiten van de werknemersorganisaties worden verstaan:
 - a. statutaire vergaderingen danwel vergaderingen van statutaire regionale organen voorzover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
 - b. conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voorzover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
 - c. (gewijzigd per 1-1-1995)
cursussen voorzover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.
- b. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen

aan bestuurlijke en ministeriële commissies in het kader van de gezondheidszorg. De werknemer verkrijgt daarbij betaald verlof indien die deelneming leidt tot verzuim van in de werktijdenregeling of rooster opgenomen te werken uren.

c. (geldt per 1-1-1995)

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is verkozen en benoemd. Dit geldt eveneens voor commissies waarin de werknemer uit hoofde van zijn lidmaatschap van deze publiekrechtelijke colleges is benoemd.

d. (geldt per 1-1-1995)

De werknemer kan betaald of onbetaald verlof verkrijgen indien deelname aan de in artikel 4, lid c bedoelde activiteiten leidt tot verzuim van de in de werktijdenregeling of rooster opgenomen te werken uren.

Kiest de werknemer voor betaald verlof, dan maakt de werkgever aanspraak op de vergoeding die een werknemer ontvangt uit de functie waarvoor hem het bedoelde verlof wordt verleend.

De keuze voor onbetaald of betaald verlof wordt jaarlijks in overleg met de werkgever vastgesteld.

Artikel 5

1. De werknemer die een huwelijk danwel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij notariële akte danwel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op twee extra vakantiedagen (= 16 uur). De werkgever behoeft slechts 1x de extra vakantiedagen toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband treft.
2. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op vier extra vakantiedagen (= 32 uur).

Artikel 6

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

Artikel 7¹⁾

Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werknemer, die zulks wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal vier weken.

Werkgever en werknemer dienen uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben.

¹⁾ Onverminderd het bepaalde in artikel 1637ij BW.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ben gemaakt. De werknemer dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

Artikel 8

1. De werknemer heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van 5 jaar nog niet heeft bereikt, aanspraak op ouderschapsverlof. Werkgever en werknemer overleggen over het gewenste tijdstip van aanvang van dit verlof. Indien de in de eerste volzin gestelde voorwaarde voor het ouderschapsverlof met ingang van hetzelfde tijdstip ten aanzien van meer kinderen wordt vervuld, bestaat de aanspraak op ouderschapsverlof slechts ten aanzien van een van die kinderen.
2. Het ouderschapsverlof wordt verleend in de vorm van:
 - a. het terugbrengen van de contractuele arbeidsduur naar gemiddeld 20 uur per week gedurende een periode van maximaal 6 maanden danwel
 - b. onbetaald verlof over de gehele contractuele arbeidsduur gedurende een periode van maximaal 6 maanden tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de werknemer is aangesteld zich tegen dit volledige verlof verzetten.
3. De in lid 2 onder a en b genoemde periode van 6 maanden kan in overleg tussen werkgever en werknemer éénmaal met maximaal 6 maanden worden verlengd. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat gedurende de overeengekomen periode van het ouderschapsverlof de contractuele arbeidsduur als bedoeld in lid 2 a. hoger of lager is dan het daarin genoemde aantal uren.
4. Het bepaalde in lid 1 is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als een eigen kind op zich heeft genomen.
5. Werkgever en werknemer dienen uiterlijk drie maanden voor aanvang van het ouderschapsverlof danwel de verlenging daarvan hierover een afspraak te hebben gemaakt. De werknemer dient daartoe zijn/haar wens tijdig kenbaar te hebben gemaakt aan de werkgever.

Artikel 9

1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6 verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. Indien tijdens de periode van onbetaald verlof als bedoeld in de artikelen 7 en 8 de werknemer de pensioenverzekering vrijwillig voortzet en/of de ziektekostenverzekering voortzet, dan wel een ziektekostenverzekering afsluit, neemt de werkgever een deel van de daarvoor aan het PGGM, dan wel aan het ziekenfonds of een andere ziektekostenverzekering verschuldigde premies voor zijn rekening, mits de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet.
3. Het in het vorige lid bedoelde voor rekening van de werkgever komend deel van de premies is gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdrage pensioenpremie respectievelijk ziektekosten- dan wel ziekenfondspremie zoals die direct voorafgaande aan het onbetaald verlof door de werkgever verschuldigd waren, doch bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het PGGM, dan wel aan het ziekenfonds of de andere ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies.
Ingeval de werkgever zorg draagt voor de afdracht van de volledige premie, verhaalt hij het deel dat niet voor zijn rekening komt op de werknemer.
4. Het in het tweede lid bedoelde, voor rekening van de werkgever komende deel van de premies dient door de werkgever te worden terugbetaald ingeval het dienstverband met de werknemer na het onbetaald verlof niet wordt voortgezet met het in lid 2 genoemde tijdvak. Werkgever en werknemer treffen hiertoe een regeling.

Artikel 10 (geldt per 1-1-1995)

1. De werknemer heeft op grond van een door de werkgever op te stellen regeling de mogelijkheid vrije dagen te sparen. In deze regeling mag afgeweken worden van het bepaalde in:
 - a. artikel 3, lid 2 van de uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden;
 - b. artikel 5 van de uitvoeringsregeling vakantie, behoudens het wettelijk minimum.Op grond van deze regeling krijgt de werknemer het recht om gedurende een periode van vier jaren gespaarde dagen in een aaneengesloten periode op te nemen.
Indien de werknemer de gespaarde dagen opneemt ten behoeve van een heroriëntatie op zijn beroep/loopbaan, wordt het aantal dagen vermeerderd met 20%.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om het in de periode van vier jaren gespaarde verlof te verlengen met onbetaald verlof tot een maximum van een half jaar.
3. Bij ontslag gedurende de periode waarin wordt gespaard, worden de gespaarde dagen voor ontslagdatum opgenomen.
Bij beëindiging van de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, worden de gespaarde dagen uitbetaald.

Artikel 11 (geldt per 1-1-1995)

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)-ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont, waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden. De tijdens deze periode van verlof opgebouwde ADV en vakantiedagen worden geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.

Een verklaring van de behandelend arts met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

Artikel 12

Indien uit een oogpunt van instellingsbelang c.q. patiëntenbelang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.

o. Uitvoeringsregeling wachtgeld

Artikel 1

Werkingssfeer

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt
 - hetzij door opzegging door de werkgever na vergunning o.g.v. het BBA van de regionaal directeur arbeidsvoorziening;
 - hetzij door ontslag na verkregen toestemming van de kantonrechter;
 - hetzij op grond van een uitspraak van de gewone rechter, wordt, indien deze beëindiging geschiedt wegens:
 - a. opheffing van zijn functie;
 - b. reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden overbodig zijn geworden;
 - c. fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van de instelling;
 - d. onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van 50 jaar te hebben bereikt alsmede 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn; met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend.
2. Het wachtgeld wordt toegekend indien
 - aan de werknemer een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet is toegekend
 - en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 4 sub 1 genoemde uitkeringen.
3. Aan de werknemer, aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in het eerste lid, zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte van het wachtgeld toegekend.
4. Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze uitvoeringsregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
 1. de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, de Rijksgroepsregeling Werkloze Werknemers alsmede een eventuele uitkering ingevolge de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletieregeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het PGGM;
 2. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover het vorige lid of artikel 5 van toepassing is.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.

Artikel 2

Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste twintig dienstjaren in aanmerking worden genomen.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:
 - a. op de datum van het ontslag dienen tenminste 10 dienstjaren bij de instelling te zijn volbracht;
 - b. in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaren dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.
4. Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde in artikel 3, lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
5. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid van dit artikel tellen alle volle maanden tesamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van bij de Nederlandse Zorgfederatie of diens rechtsvoorgangers aangesloten instellingen mede. Dienstjaren, doorgebracht in voornoemde instellingen, welke niet ononderbroken aaneensluiten en gedurende welke onderbrekingen de werknemer wachtgeld ingevolge deze CAO heeft genoten, worden voor de toepassing van deze bepaling geacht aaneengesloten te zijn.

Artikel 3

Hoogte van het wachtgeld

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

Artikel 3a

Wachtgeld en pensioen

1. Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang de wachtgeldgerechtigde het deelnemerschap aan vorengenoemd Pensioenfonds wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdrage-grondslag ingevolge artikel 5 van het reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen. De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is.
Het werknemersaandeel van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wacht-

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

geld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.

2. Indien en voor zolang de „Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid” (FVP) op de wachtgeldgerechtigde van toepassing is, is hetgeen in het vorige lid is bepaald ten aanzien van de verschuldigde de premie, niet op de wachtgeldgerechtigde van toepassing.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde

1. De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag onverwijld er voor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het Arbeidsbureau.
2. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden geleverd.
3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever terstond opgave te doen van het bedrag der inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
4. De werknemer/wachtgeldgerechtigde die in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid, is verplicht mede te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in voornoemde Regeling is neergelegd.

Artikel 5

Vermindering van het wachtgeld

1. Indien de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling

als bedoeld in artikel 3 overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 1638c Burgerlijk Wetboek.

3. Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

Artikel 6

Verval van wachtgeld

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - b. met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - c. indien de wachtgeldgerechtigde weigert de aan hem in artikel 4 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d. indien één van de in artikel 1, lid 4, genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 1, lid 2, tweede gedachtenstreepje, in acht neemt.
Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
 - a. indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek, dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. indien de wachtgeldgerechtigde geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd hebben bereikt.

Artikel 7

Uitkering bij overlijden

Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan de langlevende echtgenoot, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of bij ontstentenis van deze aan diens kinderen, voorzover deze voor kinderbijslag in aanmerking komen, een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld, dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Deze uitkering vervalt indien en voorzover ter zake van het overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten. Indien de overledene geen betrekkingen als hierboven genoemd nalaat, kan de werkgever de uitkering doen toekomen aan de persoon of personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

Artikel 8

Uitbetaling van wachtgeld

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

Artikel 9

Bijzondere regelingen

1. Wanneer bij de nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris, volgens artikel 3, eerste lid met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand, indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is, dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
2.
 - a. Bestaande toezeggingen aan de wachtgeldgerechtigde ter zake van vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.
 - b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.

Artikel 10

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

C. Toepassing uitvoeringsregeling op assistent-geneeskundigen in opleiding tot medisch specialist

I. Algemeen

- a. De CAO hanteert als uitgangspunt: „Voor alle categorieën werknemers bedraagt bij een volledige dagtaak het aantal uren waarop arbeid wordt verricht, gemiddeld 38 per week. Boven dit aantal arbeidsuren wordt gemiddeld per week 2 uur als (doorbetaalde) vrije tijd toegekend”. Dit geldt derhalve ook voor assistent-geneeskundigen in opleiding tot specialist overeenkomstig de regelingen als vastgesteld door het Centraal College en de Specialisten Registratie Commissie.
- b. De assistent-geneeskundige in opleiding ontvangt zijn opleiding voor het overgrote deel tijdens en door middel van het vervullen van zijn werkzaamheden in de instelling. Omdat deze beroepsopleiding niet door of namens de instelling wordt gegeven, maar door de door de Specialisten Registratie Commissie erkende opleider-specialist en omdat de assistent-geneeskundige in enige mate zelfstandig inhoud kan geven aan zijn opleiding – hetgeen niet of minder het geval is bij andere beroepsopleidingen – is de opleiding tot specialist niet een inservice-opleiding als gedefinieerd in de CAO.
Dit betekent dat de werkgever (degene die het aantal arbeidsuren bepaalt) en de opleider (degene die het aantal opleidingsuren bepaalt) niet dezelfde zijn. Door deze splitsing tussen opleider en werkgever komt het probleem naar voren: de werkgever is primair verantwoordelijk voor de vaststelling van de werktijden en daarbij gebonden aan vastgestelde CAO-urennormen, terwijl de opleider-specialist primair verantwoordelijk is voor de opleidingsactiviteiten en gebonden aan de vigerende opleidingseisen, vastgesteld door het Centraal College, die niet uitgaan van uren-aantallen (noch normatief, noch limitatief).

II. Arbeidsduur

- a. Normatieve werkweek
Opleidingsmomenten en arbeidsuren zijn niet altijd te scheiden. Het is derhalve moeilijk tot een concrete verdeling te komen met betrekking tot het aantal uren per dag/week waarin de assistent-geneeskundige zijn opleiding ontvangt en het aantal uren dat hij uitsluitend arbeid verricht. Gelet op het bovenstaande en gelet op de aard van de functie, welke de assistent-geneeskundige vervult, heeft de normatieve werkweek van de assistent-geneeskundige in opleiding in beperkte mate een flexibel karakter, zodat voor de assistent-geneeskundige in opleiding in verband met de opleidingsactiviteiten, welke in de dagelijkse werkzaamheden zijn verweven, zijn dagelijkse werkzaamheden meer dan 8 uur per dag kunnen omvatten en tot een werkweek van maximaal 50 uur gemiddeld (inclusief ADV) kunnen uitlopen.

Ziekenhuiswezen 1994/1996

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

In het algemeen zullen de opleidingsmomenten vooral opgesloten liggen in de dagelijkse werkzaamheden (tijdens de normale dagdienst). Het is echter niet uitgesloten dat deze opleidingsmomenten ook liggen in uren waarop tijdens bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten effectief worden gewerkt.

De werkweek van maximaal 50 uur gemiddeld (inclusief ADV) kan zich derhalve uitstrekken tot zowel de dagdiensten als de bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten. Per instelling en eventueel per specialisme zal in goed overleg tussen werkgever, opleider-specialist en assistent-geneeskundige(n) in opleiding vastgesteld moeten worden waar de opleidingsmomenten liggen en bij de opstelling van roosters zal hiermede rekening dienen te worden gehouden.

b. Begripsbepalingen werktijd

Onder het begrip „werktijd” worden mede verstaan alle opleidingsmomenten, welke gericht zijn op directe patiëntenzorg, alsmede alle organisatorische activiteiten, welke door de werkgever in het belang van de instelling worden geacht.

Hieronder vallen ook:

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

Deze begripsomschrijving houdt derhalve in dat niet binnen deze werktijd van 40 à 50 uur per week zijn inbegrepen:

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

III. Overwerk

a. Begripsomschrijving en begrenzing

Uit de begrenzing, welke met betrekking tot het aantal werknemers is gesteld, volgt eveneens dat indien een assistent-geneeskundige in opleiding langer dan 50 uur gemiddeld per week werkt, hij in aanmerking komt voor een vergoeding van

overwerk overeenkomstig de uitvoeringsregeling als neergelegd in de CAO.

Artikel 3 van de uitvoeringsregeling („opdracht tot overwerk”, anders dan in het kader van aanwezigheids- respectievelijk bereikbaarheidsdienst) houdt tevens in dat, indien de directe patiëntenzorg zulks vereist, ervan uit wordt gegaan dat de arts bereid en verplicht is incidenteel overwerk te verrichten.

Een voorafgaande opdracht daartoe van de werkgever wordt alsdan verondersteld.

Anderzijds wordt van de assistent-geneeskundige in opleiding verwacht dat hij desgevraagd een omschrijving geeft van de tijdens de gemaakte overuren verrichte werkzaamheden.

b. Werkbelasting

Teneinde de werkbelasting van de assistent-geneeskundige in opleiding binnen redelijke grenzen te houden dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat het overwerk incidenteel van aard is en dat de gestelde grens van 10 procent niet wordt overschreden. Indien dit wegens bijzondere omstandigheden niet mogelijk blijkt, (bij voorbeeld wegens op korte termijn geen geschikte kandidaat kunnen vinden, welke een vacature gaat vervullen) ontheft dit de werkgever niet van zijn verplichtingen om ook de vergoeding voor overwerk boven de 10 procent te geven. Voorkeur verdient het, indien het overwerk „structurele” aspecten zou gaan vertonen, deze uren te vervangen door roosterdiensten.

c. Berekening

Bij de berekening van de overwerkvergoedingen dienen alle uren, waarop door de assistent-geneeskundige is gewerkt en vallend onder het geformuleerde begrip „werktijd”, betrokken te worden.

IV. Bereikbaarheid/aanwezigheid

Terzake van het aantal effectief gewerkte uren tijdens de bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten is toegestaan het aantal gewerkte uren tijdens genoemde diensten te bepalen op basis van een gemiddelde dat berekend is aan de hand van ervaringsgegevens.

Indien blijkt dat tijdens bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten voor meer dan circa 60 procent effectief wordt gewerkt, verdient het overweging deze diensten om te zetten in een normale roosterdienst.

BIJLAGEN

A. BEGRIPSBEPALING VERPLEGINGSINRICHTING
(BIJLAGE BIJ DEEL II)

Onder verplegingsinrichting wordt verstaan:

- a. een algemeen ziekenhuis;
 - b. een instelling voor geestelijke gezondheidszorg;
 - c. een instelling voor zwakzinnigenzorg;
 - d. een verpleeghuis.
- a. Onder een algemeen ziekenhuis als bedoeld in deze bijlage wordt mede verstaan:
- een sanatorium;
 - een kinderziekenhuis;
 - een oogziekenhuis;
 - een orthopedische inrichting;
 - een kraamkliniek;
 - een oncologische kliniek;
 - een epilepsiekliniek;
 - een neurologische kliniek;
 - een astmakliniek;
 - een revalidatiecentrum;
 - een daghospitaal;
 - een audiologisch centrum;
 - een reumakliniek;
 - een kliniek voor keel-, neus- en oorziekten.
- b. Onder een instelling voor geestelijke gezondheidszorg als bedoeld in deze bijlage wordt mede verstaan:
- een psychiatrisch ziekenhuis;
 - een instituut voor psychiatrische deeltijdbehandeling;
 - een kliniek voor psychisch gestoorde delinquenten;
 - een kliniek voor verslavingsziekten;
 - een paedologisch instituut;
 - een medisch kindrhuis;
 - een medisch kleuterdagverblijf;
 - een kliniek voor kinder- en jeugdpsychiatrie;
 - een neurosekliniek;
 - een instelling voor residentiële gezinsbehandeling;
 - een ziekenhuis voor psychisch gestoorde bejaarden, voorzover niet kennelijk sprake is van een verpleeghuis voor psychisch gestoorde bejaarden als bedoeld onder d;
 - een herstellingsoord.

- c. Onder een instelling voor zwakzinnigenzorg als bedoeld in deze bijlage wordt mede verstaan:
 - een inrichting voor zintuiglijk gehandicapten, waaronder wordt geacht onder meer te zijn begrepen:
 - een instelling voor auditief gehandicapten;
 - een instelling voor visueel gehandicapten;
 - een debieleninternaat;
 - een internaat voor kinderen met ontwikkelingsstoornissen.
- d. Onder een verpleeghuis als bedoeld in deze bijlage wordt mede verstaan:
 - een verpleeghuis voor somatische patiënten, een verpleeghuis voor psycho-geriatrische patiënten, een combinatie van beide of een voorzieningscentrum voor lichamelijk gehandicapten.

B. BIJLAGE BIJ ARTIKEL 20 LID 1B VAN DE CAO

Verdeling van de functies in functiecategorieën

- Uitgangspunt bij indeling van functies in een functiecategorie:
 - bepalend voor de indeling zijn de werkelijk verrichte taken;
 - de door de instellingen gehanteerde functiebenamingen vormen een indicatie, maar zijn overigens niet relevant voor de indeling.
- De indeling van functies in functiecategorieën in het kader van FWG laat onverlet de organisatorische indeling in de instelling; met andere woorden: de indeling in dit kader is in organisatorische zin niet normatief.
- Functies op het terrein van management en leidinggeven en staf-functies komen bij alle categorieën voor.
- Voor werknemers die een opleiding volgen gelden afzonderlijke bepalingen.

In het onderstaande overzicht is aangegeven in welke functiecategorie in het kader van FWG functies of groepen van functies zijn ingedeeld:

Functiecategorie I

Algemene aanduiding van de functies:

„Civiele, technische en agrarische functies”

w.o.: keukenfuncties
restaurantfuncties
transportfuncties
magazijnfuncties
schoonmaakfuncties
wasserijfuncties
linnenvoorzieningfuncties
bewakings- en receptiefuncties
personeelshuisvestingsfuncties
functies op het terrein van de uiterlijke verzorging
winkel functies
bouwkundige functies
werktuigkundige functies
electrotechnische functies
(medisch-)electronische functies
revalidatietechnische functies
bedrijfsbureau functies
tuin- en plantsoendienst functies.

Funcatiecategorie II

Algemene aanduiding van de functies:

„Verpleegkundige, opvoedkundige en verzorgende functies”

w.o.: verpleegkundige functies

opvoedkundige/begeleidende functies (groepsleiders)

verzorgende functies

verpleegkundige functies op poliklinieken

assisterende functies op het gebied van OK-werkzaamheden

assisterende functies op het gebied van anaesthesie-werkzaamheden

hulpfuncties op het terrein van de verpleging, opvoeding en verzorging.

Funcatiecategorie III

Algemene aanduiding van de functies:

„Medische en sociaal-wetenschappelijke functies”

w.o.: arts

medisch-specialist

(klinisch) chemicus

apotheker

bioloog

(klinisch) fysicus

tandarts

psycholoog

andragoog

pedagoog

geestelijk verzorger.

Funcatiecategorie IV

Algemene aanduiding van de functies:

„Paramedische, perimedische en therapeutische functies”

w.o.: fysiotherapeut en hulpfuncties fysiotherapie

oefentherapeut en hulpfuncties oefentherapie

ergotherapeut en hulpfuncties ergotherapie

arbeidstherapeut en hulpfuncties arbeidstherapie

bezigheidstherapeut/activiteitenbegeleider en hulpfuncties bezigheidstherapie/activiteitenbegeleiding

creatief therapeut (ook muzikant/dramatherapeut en hulpfuncties creatieve therapie)

functies op het gebied van ontwikkeling, vorming en ontspanning

maatschappelijk werker

logopedist en hulpfuncties logopedie

diëtist

verloskundige

ziekenhuishygiënist

sterilisatie-assistent en hulpfuncties sterilisatie

gipsverbandmeester

analist, laborant en overige laboratoriumfuncties

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

functie-assistenten (w.o. EEG, ECG, longfunctie-assistenten en hulpfuncties)
mondhygiënist en hulpfuncties tandheelkunde
apothekers-assistent en hulpfuncties apotheek
functies op het gebied van de oogheelkunde (w.o. technisch-oog-heelkundig assistent, orthoptist)
radiologisch laborant en hulpfuncties op de afdeling radiodiagnostiek of radiotherapie
assistent nucleaire geneeskunde
doktersassistenten
psychologisch assistenten
obductie-assistent.

Functiecategorie V

Algemene aanduiding van de functies:

„Administratieve en algemene functies”

w.o.: algemeen administratieve functies

secretariaatsfuncties
functies op het terrein van de financieel-economische administratie
automatiseringsfuncties
planningsfuncties
inkoper en hulpfuncties op het terrein van de inkoop
personeelswerker en functies op het terrein van personeelszaken
organisatiekundige en hulpfuncties
functies op het terrein van de medische administratie
opleidingsfuncties
bibliotheekfuncties
functies op het terrein van voorlichting en public relations.

In deze categorie worden verder ingedeeld die functies die niet tot de categorieën I t/m IV worden gerekend.

D. BEGRIPSBEPALINGEN TOEPASSING CAO

1. Werktijdenregeling: een definitieve regeling van de betaalde uren welke liggen tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
2. Rooster: een definitieve regeling van de betaalde uren, welke geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren, aangegeven in artikel 2.1. van de uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden, te weten tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
3. Rooster met wisselende diensten: een rooster, waarbij gedurende de roosterperiode hetzij de dagen waarop gewerkt wordt wisselen, hetzij de uren waarop gewerkt wordt wisselen. Bij combinatie van beide is er ook sprake van een rooster met wisselende diensten.
4. Een halve vrije dag: een periode van 18 uren vrij van iedere dienst.
5. Een vrije dag: een periode van 32 uren vrij van iedere dienst.
6. Anderhalve aaneengesloten vrije dag: een periode van 46 uren vrij van iedere dienst.
7. Twee aaneengesloten vrije dagen: een periode van 56 uren vrij van iedere dienst.
8. Twee en een halve aaneengesloten vrije dag: een periode van 66 uren vrij van iedere dienst.
9. Méér dan twee en een halve aaneengesloten vrije dag: een periode vrij van iedere dienst waarvan het aantal uren bedraagt: het aantal halve vrije dagen x 12 uur en dit totaal vermeerderd met 6 uren.
10. Een vrij weekeinde: een periode van 56 uren vrij van iedere dienst, vallend op zaterdag en zondag.
11. ADV-dagdeel: een halve vrije dag. „Vrij van iedere dienst” betekent in dit kader dat ook geen aanwezigheidsdienst of slaapdienst kan worden opgedragen.
12. ADV-dag: een vrije dag.
13. Verschoven dienst: van een verschoven dienst is sprake, indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens werktijdenregeling of rooster arbeid zou dienen te verrichten, naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens werktijdenregeling of rooster géén arbeid zou dienen te verrichten, wordt verplaatst.

Ziekenhuiswezen 1994/1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

14. Werktijden: uren waarop arbeid dient te worden verricht.
15. Arbeidsduur: onder arbeidsduur wordt verstaan de som van de feitelijk gewerkte uren en van die in de werktijdenregeling c.q. het rooster vastgelegde uren, waarop niet is gewerkt wegens ziekte, feestdagen, vakantie, betaald verlof, ADV en/of compensatie in vrije tijd op basis van één van de regelingen in deze CAO.
De in artikel 1 lid 3 van de uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden genoemde 84 uur onbetaald verlof worden voor de vaststelling van de arbeidsduur meegeteld.
16. Volledige dagtaak: van een volledige dagtaak is sprake indien de in de voor de betreffende werknemer geldende werktijdenregeling c.q. het rooster opgenomen arbeidsduur 40 uur gemiddeld per week bedraagt.
17. Contractuele arbeidsduur: onder contractuele arbeidsduur wordt verstaan de voor een werknemer geldende arbeidsduur, zoals deze in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.
18. Deeltijdwerker: de werknemer voor wie de in de werktijdenregeling of het rooster opgenomen contractuele arbeidsduur minder dan 40 uur gemiddeld per week bedraagt.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 15 december 1994

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De directeur van het Centraal
Kantoor van I-SZW, Dienst
voor Inspectie en Informatie,*

W. J. Schmale.