

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8780

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 7-5-1997, nr. 86

**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/SBG 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 schriftelijke bezwaren zijn ingebracht door:

A. mw. S. G. Corten Bisschops;

B. het Landelijk overleg van medezeggenschapscommissies en ondernemingsraden van ziekenhuizen (LOMOZ);

C. mr. M. J. Hillen namens Nieuwe Unie '91 (Nu'91)

dat deze bezwaren als volgt kunnen worden samengevat:

Ad. A en B

Beide bezwaarden tekenen bezwaar aan tegen artikel 11 van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden – waarin een regeling is opgenomen omtrent de arbeidsduur van werknemers van 55 jaar en ouder (55+-regeling) – omdat het desbetreffende artikel in strijd is met

het bepaalde in de Nederlandse Grondwet, c.q. de Algemene Wet Gelijke behandeling.

Ad. C

De wijzigingen in de uitvoeringsregeling onregelmatige dienst (ORT) zijn volgens bezwaarde in strijd met de wet, danwel het effect ervan is in strijd met de wet. De wijzigingen zijn voornamelijk voor het verplegend personeel nadelig en hebben als gevolg een verminderde beloning voor deze groep werknemers, waarvan 64 procent parttime werkt. Van deze groep is 78 procent vrouw. Er is dus sprake van een ruime meerderheid vrouwelijke deeltijdwerkers. Derhalve is er volgens bezwaarde sprake van een inbreuk op het verbod van indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen ex artikel 1637ij BW en Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (WBG).

Bezwaarde heeft als betrokken werknemersorganisatie tegen het principeakkoord gestemd en de onderhavige CAO niet ondertekend, omdat de leden geen belangstelling hebben voor de 36-urige werkweek omdat er geen sprake is van herbezetting. Vanwege het tekort aan verplegend en verzorgend personeel op de arbeidsmarkt zijn de leden van NU'91 ervan overtuigd dat de werkdruk zal toenemen ten koste van de kwaliteit van de zorg.

Het bezwaar richt zich tevens tegen avv van artikel 4 van de uitvoeringsregeling verlof betreffende verlof in verband met het lidmaatschap werknemersorganisatie. Nu'91 is niet langer partij bij de onderhavige CAO, waardoor derhalve aan de leden geen verlof en geen faciliteiten voor vakbondswerk zullen worden verleend. Deze ongeoorloofde bevoordeling van werknemers aangesloten bij een bepaalde vakvereniging is in strijd met goed werkgeverschap en met het recht op collectief onderhandelen en een beperking van het recht om vrijelijk werkzaamheden te ontplooiën. De bepaling is volgens bezwaarde in strijd met artikel 19 van de Grondwet en internationale regelgeving.

Overwegende ten aanzien van de bezwaren:

Ad. A en B

Artikel 11 van de uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden bepaalt, dat voor de werknemer van 55 jaar of ouder die meer dan 32 uur per week werkzaam is, het aantal uren waarop arbeid wordt verricht op gemiddeld 32 uur per week wordt vastgesteld met volledige doorbetaling van loon, maar met inlevering van ADV- en leeftijdsdagen, tenzij de werknemer hiervan geen gebruik wenst te maken. Naar de mening van bezwaarden worden door deze regeling deeltijdwerkers ongelijk behandeld omdat deeltijdwerkers meestal vrouwen zijn, is de bepaling in strijd met wetgeving gelijke behandeling.

Sinds 1 november 1996 is van kracht een verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur tenzij een dergelijk onder-

Ziekenhuiswezen 1997/1998

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

scheid objectief gerechtvaardigd is (artikel 7:648 BW). Bij een beroep hierop is – in tegenstelling tot een beroep op de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen – niet relevant of vooral vrouwen worden getroffen. Wel relevant is en blijft, dat afwijking van het verbod mogelijk is mits daarvoor een objectieve rechtvaardiging kan worden aangevoerd.

Krachtens staand avv-beleid komen niet voor avv in aanmerking, omdat zij indirect onderscheid maken, CAO-bepalingen op grond waarvan de basisbeloning en de vakantiebijslag van (kleine)deeltijdwerkers niet naar evenredigheid wordt berekend van de beloning van vergelijkbare voltijdwerkers, alsmede bepalingen in VUT-CAO's op grond waarvan deeltijdwerkers die geen toegang hebben tot de VUT niettemin premieplichtig zijn. Afwijking van het verbod van onderscheid bij deze arbeidsvoorwaarden moet in zijn algemeenheid als niet te rechtvaardigen worden geoordeeld. Getoetst aan de criteria die krachtens de Wet en blijkens ontwikkelde jurisprudentie aan een objectieve rechtvaardiging worden gesteld, is dit onderscheid niet te rechtvaardigen.

Weigering van avv wegens strijd met artikel 7:648 BW is alleen mogelijk als duidelijk is dat de objectieve rechtvaardiging voor het gemaakte onderscheid ontbreekt. Dit is bij genoemde bepaling op voorhand niet vast te stellen.

Het uiteindelijke oordeel of een afwijking van het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur objectief gerechtvaardigd is, is aan de rechter.

Ad. C

De inhoud van de uitvoeringsregeling onregelmatige dienst (ORT) is een zaak van CAO-partijen. Algemeen verbindendverklaring is een CAO-ondersteunend instrument, waardoor onder meer concurrentie op het gebied van de kosten van arbeidsvoorwaarden wordt tegengegaan. Bij zowel de toekenning van de ORT als bij de wijziging van de uren waarover ORT wordt toegekend wordt overigens blijkens het commentaar van CAO-partijen geen onderscheid gemaakt tussen voltijd- en deeltijdwerkers.

De invoering van de 36-urige werkweek is nog niet in de CAO geregeld. Het is derhalve nog niet mogelijk hiertegen bezwaar tegen te maken.

Artikel 4 van de uitvoeringsregeling verlof betreft verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie „partij bij de CAO”. Een dergelijke bepaling komt niet voor algemeen verbindendverklaring in aanmerking, tenzij neutraal geformuleerd en in duur begrensd, omdat dit een ongeoorloofd onderscheid tussen georganiseerden en anders georganiseerden zou veroorzaken.

Overwegende tenslotte dat de bezwaren van dien aard zijn dat zij – behoudens het bezwaar van NU'91 tegen artikel 4 van de uitvoeringsregeling verlof – algemeen verbindendverklaring van de onderhavige CAO niet in de weg staan;

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 overleg met de Stichting van de Arbeid

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1998 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Ziekenhuiswezen, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

I. STATUUT SOCIAAL BELEID

Karakter van het Statuut Sociaal Beleid

Partijen bij deze CAO zijn van mening dat in instellingen een verantwoord sociaal beleid dient te worden gevoerd. Gezien de ontwikkelingen in de samenleving dient dit beleid dynamisch te zijn en zich procesmatig te ontwikkelen. Dit houdt in dat het Statuut Sociaal Beleid een richtsnoer is waarlangs het sociaal beleid in de instellingen zich met name in het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad behoort te ontwikkelen.

Doelstellingen sociaal beleid

- gestalte geven aan een zodanige organisatie en zodanige gezagsverhoudingen, dat daarin de medewerkers hun bijdrage aan het goed functioneren van de instelling willen en kunnen geven;
- het zodanig organiseren van werkzaamheden, dat er sparke is van zinvolle arbeid met een zo groot mogelijke eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid, aangepast aan aanleg, capaciteit en ambities van de medewerkers;
- medewerkers betrekken bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij het bepalen van het beleid binnen de instelling;
- voorwaarden scheppen voor de ontplooiing van de medewerkers;
- het binnen de mogelijkheden van de instelling goede materiële voorzieningen voor de medewerkers scheppen volgens maatschappelijk

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

verantwoorde, voor iedereen inzichtelijke, zo objectief mogelijke criteria;

- daar waar opleidingen worden gegeven in de organisatie, een zodanige leer- en werksituatie met de daarmee samenhangende referentiekaders scheppen, dat beide facetten tot hun recht komen.

Middelen

Het gebruik van de hieronder genoemde middelen dient geënt te zijn op de stand van zaken in een zich steeds ontwikkelende maatschappij. De hieronder aangegeven volgorde houdt geen prioriteit in: deze middelen vertonen samenhang en worden veelal gelijktijdig aangewend in de hierna te vermelden aandachtgebieden.

- **Structuur en dynamie van de organisatie**
Met het oog op openheid en duidelijkheid naar allen dienen de structuur van de organisatie en veranderingen daarin kenbaar en bespreekbaar te zijn binnen de instelling.
- **Wederzijdse afstemming**
Informatie en communicatie zijn in instellingen van gezondheidszorg van groot belang, temeer omdat door de vele zelfstandig werkende afdelingen onderlinge uitwisseling van informatie vaak moeilijk is. Voor het volwaardig laten functioneren van mensen in een samenwerkingsverband is wederzijdse informatie- en communicatiebereidheid een eerste vereiste.
- **Zeggenschapsverhoudingen**
Bij de vormgeving en uitvoering van het sociaal beleid dient de medezeggenschap van de medewerkers bevorderd te worden, opdat de medewerkers invloed kunnen uitoefenen op het uitwerken en realiseren van de doelstellingen van het totale beleid.
- **Spreiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden**
De spreiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden zal erop gericht zijn dat allen die binnen de instelling werkzaam zijn – met gebruikmaking van kennis en ervaring – op zinvolle wijze gestalte kunnen geven aan de uitoefening van hun functie.
- **Vermenselijking van de arbeid**
Het beleid zal zoveel mogelijk bevorderen dat een voor betrokkenen aanvaardbaar evenwicht geschapen wordt tussen de door de organisatie aan de arbeid te stellen eisen en de mogelijkheden, wensen, veiligheid en gezondheid van de medewerkers.
- **Opleiding en vorming**
Opleidings- en vormingsmogelijkheden, mede gericht op de attitudevorming en relatievevaardigheid, nemen in belangrijkheid toe, vooral

omdat zij dikwijls een integrerend onderdeel vormen van andere op gang te brengen zaken.

– **Arbeidsvoorwaarden**

Het beleid t.a.v. de arbeidsvoorwaarden beoogt de arbeidsverhouding, zowel voor wat betreft de daarvoor geldende regels als voor wat betreft hun uitvoering, aan algemene beginselen van rechtvaardigheid, rechtszekerheid en doelmatigheid te doen beantwoorden.

Aandachtsgebieden

Hoofdgroep Personeelsbeleid

Aandachtsgebied personeelsplanning

Teneinde de continuïteit van de werkgelegenheid – ook van de individuele medewerker – zo goed mogelijk te waarborgen zal de opbouw en de omvang van het personeelsbestand gebaseerd worden op een adequate planning, gelet op de functie van de instelling en met inachtneming van de gestelde normen. Voor de vaststelling van het medewerkersbestand dient te worden gekomen tot een formatieplaatsenplan. De vaststelling van dit plan zal in de eerste plaats gericht zijn op het doen bezetten van een zodanig aantal formatieplaatsen dat binnen alle diensten en afdelingen een normaal verloop van het werk zal kunnen plaatsvinden binnen de overeengekomen uren. Bij de realisering van het formatieplaatsenplan dienen de effecten van wettelijke regelingen en de bepalingen van deze CAO mede uitgangspunt te zijn. De personeelsplanning anticipeert op de te verwachten ontwikkelingen van de instelling. Rekening zal daarbij worden gehouden met de loopbaanplanning en de opvang van de invloeden, die gewijzigde eisen aan opbouw, deskundigheid en omvang van het personeelsbestand stellen.

Aandachtsgebied personeelsvoorziening

– **Deeltijdarbeid**

De werkgever voert een stimulerend beleid ten aanzien van deeltijdarbeid, ook voor hogere en leidinggevende functies.

Aan verzoeken van personeelsleden en sollicitanten om in deeltijd te gaan werken zal zoveel mogelijk worden tegemoet gekomen. Bij de besluitvorming op individuele verzoeken zullen de belangen van de betrokkenen terdege worden afgewogen, mede tegen de achtergrond van de voorwaarden die gesteld worden door het behoud van kwaliteit en kwantiteit van de dienstverlening, de beheersbaarheid van de organisatie en de belangen van de andere medewerkers.

In het personeelsbeleid zal bij de vacaturestelling aandachtspunt zijn of openvallende dan wel nieuwe arbeidsplaatsen ook door twee of meer deeltijdwerkers vervuld kunnen worden, teneinde hiermee in het wervingsbeleid rekening te houden.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Werving en selectie
Ervan uitgaande dat door het bekendmaken van een vacature en een reactie daarop een relatie ontstaat, die over en weer verplichtingen geeft, wordt bij de bezetting van vacatures het onderstaande beleid nagestreefd:
 - Binnen de instelling zal, alvorens buiten de instelling bekendheid wordt gegeven aan bestaande vacatures, een interne sollicitatie-procedure worden gehouden. Indien interne kandidaten aan de functie-eisen voldoen, dan genieten zij de voorkeur.
 - Aan afroepmedewerkers, van wiens diensten reeds geruime tijd gebruik wordt gemaakt, wordt de gelegenheid geboden om bij-ontstane vacatures voor een vast dienstverband als interne sollicitant te reflecteren met de daaruit voortvloeiende voorrang boven externe gegadigden. Omvat deze vacature in feite dezelfde functie-inhoud als die welke men als afroepmedewerker uitvoert, dan wordt het uitoefenen van de afroepfunctie gezien als gebleken geschiktheid voor de vacature in vast dienstverband.
 - In personeelsadvertenties wordt relevante informatie verstrekt met betrekking tot de functie-eisen, organisatie- en afdelings-structuur, salarisindicaties, noodzakelijke opleidings- en ervaringseisen en een eventueel psychologisch onderzoek.
 - De instelling bericht de sollicitant zo mogelijk binnen 14 dagen na de ontvangst van de sollicitatie dat hij/zij wordt afgewezen of uitgenodigd of dat zijn/haar sollicitatie wordt aangehouden onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt.
 - Met de sollicitanten worden in het eerste stadium van de sollicitatie afspraken gemaakt over de te volgen procedure, het al of niet gebruik maken van selectiehulpmiddelen, het inwinnen van inlichtingen, de duur van het selectieproces en de kosten-vergoedingen.
 - De sollicitant wordt deugdelijk voorgelicht omtrent het doel van een eventueel psychologisch onderzoek en de voor een dergelijk onderzoek algemeen geldende regels. De sollicitant krijgt de mogelijkheid om als eerste en bij terugtrekking als enige van het onderzoekresultaat kennis te nemen.
 - Aan de sollicitanten wordt alle informatie verstrekt, welke noodzakelijk is om een zo volledig mogelijk beeld van de functie te kunnen vormen. Deze informatie wordt voorts zodanig gepresenteerd dat in voorkomende gevallen de sollicitant kan voorzien of bij hem levende, ernstige gewetensbezwaren tegen bepaalde handelingen, relevant zijn voor de uitoefening van de functie. Alsdan worden – indien geïndiceerd – mogelijke oplossingen nagegaan.

- Indien de instelling aan derden informatie wil vragen over de sollicitant, is daartoe toestemming van deze vereist.
- Bij afwijzing wordt de redengeving schriftelijk medegedeeld aan de sollicitant met de mogelijkheid tot het verstrekken van een mondelinge toelichting.
- De door de sollicitant verstrekte dan wel over hem ingewonnen gegevens blijven vertrouwelijk. Schriftelijk gegevens afkomstig van een sollicitant worden uiterlijk 4 weken na de afwijzing aan hem teruggezonden tenzij anders wordt afgesproken. Bij afwijzing wordt het eventuele psychologisch rapport teruggestuurd naar de psycholoog en worden andere schriftelijke gegevens betreffende de sollicitant – voor zover niet teruggezonden – vernietigd.
- Introductie
Een goede introductie binnen de instelling moet ertoe leiden dat de medewerker zo vroeg mogelijk vertrouwd raakt met de organisatie en zijn plaats daarin.
Hulpmiddelen kunnen daarbij zijn een introductieboekje en introductiedagen.
- Dossiervorming
De instelling dient regels vast te stellen met betrekking tot de samenstelling, de bewaring, het gebruik en de inzage van dossiers van medewerkers.
- Beëindiging dienstverband
- Bij het beëindigen van het dienstverband zal, met inachtneming van wettelijke- en CAO-bepalingen hierover, rekening gehouden dienen te worden met de sociale gevolgen voor de medewerker. In het bijzonder zal tijdig aandacht dienen te worden besteed aan de begeleiding van medewerkers die een beëindiging van hun dienstverband tegemoet gaan op grond van arbeidsongeschiktheid en (vervroegde) pensionering.

Aandachtsgebied personeelsbeoordeling en loopbaanontwikkeling

- Personeelsbeoordeling
Gestreefd moet worden naar een periodieke systematische personeelsbeoordeling. Teneinde de mogelijkheden tot een objectieve beoordeling te bevorderen zal een systematiek moeten worden toegepast, die:
 - voor de gehele instelling gebaseerd is op dezelfde uitgangspunten
 - voor de medewerker doorzichtig en begrijpelijk is
 - voor de medewerker mogelijkheden tot het instellen van beroep inhoudt
 - bij een negatieve beoordeling overleg met de werknemer inhoudt om in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.

Ziekenhuiswezen 1997/1998

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

– Loopbaanontwikkeling

Het beleid van de instelling is er in deze op gericht om, gebaseerd op het formatieplaatsenplan, iedere medewerker de gelegenheid te geven overeenkomstig eigen capaciteit, mogelijkheden en ambities een optimale bijdrage te leveren aan het functioneren van de instelling.

Belangrijke instrumenten kunnen hierbij zijn het resultaat van een belangstellingsonderzoek, zoals dat bijvoorbeeld uit de personeelsbeoordeling naar voren kan komen, alsmede het bevorderen van interne sollicitatie bij vacatures.

Aandachtspunt hierbij is het wegnemen van belemmeringen die het doorstromen van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken.

Voldoen zij aan de functie-eisen dan genieten zij bij gebleken gelijke geschiktheid de voorkeur.

– Functioneren

De werknemer dient zich optimaal te kunnen ontplooiën in zijn functie. Functioneringsgesprekken kunnen hiertoe een bijdrage leveren. Gestreefd moet worden naar een periodiek systeem van functioneringsgesprekken.

Aandachtsgebied leeftijdsbewust personeelsbeleid

In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid treft de werkgever een regeling waarin ondermeer maatregelen zijn opgenomen om de werkbelasting van de oudere werknemer te verlichten. Deze maatregelen kunnen betreffen:

- scholing
- doorstroming naar andere functies
- functie-aanpassing

Aandachtsgebied werklastbeheersing

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

Aandachtsgebied personele organisatie en functiewaardering

In het proces dat leidt tot een goede personele organisatie kan een systeem van functiewaardering een belangrijk hulpmiddel zijn.

Hoofdgroep opleiding en vorming

Aandachtsgebied in- en externe beroepsopleiding, her- en bijscholing

Hierin zijn samengebondeld die activiteiten die voortvloeien uit beroepsopleidingen, her- en bijscholing, welke gericht zijn op het verkrijgen van resp. instandhouden van kennis, inzicht en vaardigheid, waaronder begrepen sociale vaardigheid, benodigd voor een goede taakvervulling. Het beleid van de instelling dient er op gericht te zijn dat bevorderende maatregelen worden genomen om medewerkers in de gelegenheid te stellen om beroepsopleidingen, her- en bijscholing te volgen, voorzover nodig ook waar deze extern worden gegeven.

Daar waar een inservice-opleiding wordt gegeven in de instelling dient een zodanige onderwijsleersituatie en werksituatie met de daarmee samenhangende referentiekaders te worden geschapen, dat de beide facetten van het leerling/werknemer zijn tot hun recht kunnen komen.

Ten aanzien van stagiaires dient de instelling zich te realiseren, dat de stagiaire boventallig is en zijn aanwezigheid ten doel heeft te leren.

Dat wil zeggen dat participatie in het arbeidsproces pas dan verantwoord is als dat gebeurt op basis van leerdoelen. De instelling draagt zorg dat de praktijkbegeleiding volgens de vigerende Regeling opleiding diploma verpleegkundige en Regeling opleiding diploma Ziekenverzorging of de samenwerkingsovereenkomst wordt gerealiseerd.

Aandachtsgebied vorming, management- en kaderopleidingen

Aan deze leerprocessen, die alle met vorming te maken hebben zal doorgaans verbonden moeten zijn, dat het operationeel maken van de opgedane leerervaring in de werksituatie begeleid wordt. Het beleid van de instelling dient erop gericht te zijn dat medewerkers in de gelegenheid worden gesteld zich ten aanzien hiervan te ontwikkelen.

Behalve dat dat voor de medewerkers in het algemeen van belang is, kan het in de instelling bijdragen aan de beïnvloeding van de wijze van leidinggeven, de wijze van invoering van functiewaardering, de wijze van toepassing van beoordelingssystemen, werkoverleg en relatievorming tussen patiënten/familie en medewerkers.

Hoofdgroep sociaal proces

Aandachtsgebied veranderingsprocessen

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

Aandachtspunten daarbij zijn goede arbeidsverhoudingen en een doelmatige organisatie.

Aandachtsgebied werkoverleg

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

Onder werkoverleg wordt met name verstaan:

Open overleg binnen afdelingsgebonden groepen van medewerkers en niet overleg op individuele basis. In beginsel behoren alle medewerkers deel te (kunnen) nemen aan werkoverleg. Daarmee komen dus de medewerkers als groep, en de groepsprocessen zich daarbij voordoen, in de aandacht te staan.

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

Werkoverleg is niet vrijblijvend; eenmaal ingevoerd kan het niet zonder meer, naar believen van de leiding, worden afgeschaft; het is een wederkerig rechtens aanvaarde nieuwe relatie.

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

- a. de structuur van het werk: werkverdeling, werkorganisatie, werkmethoden en outillage, afdelingstaken zoals:
 - de inhoud van de totale te verrichten taak alsmede van alle onderdelen daarvan
 - de wijze waarop deze taak, resp. taken word(t)en verricht
 - het geven van leiding binnen de werkeenheid
 - het toekennen van zo groot mogelijke directe verantwoordelijkheden aan eenieder.
- b. de doelstellingen en de daarvan afgeleide normen: bezetting, opleiding, kosten, produktienormen.
- c. sociale verhoudingen: samenwerking, informatie en communicatie, delegatie.
- d. werkomstandigheden: fysieke voorwaarden als temperatuur, verlichting en veiligheid.
- e. de werkwijze in relatie tot de resultaten daarvan.

Aandachtsgebied informatie/communicatie

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

Gestructureerde afspraken, zowel horizontaal als verticaal, alsmede goede en snelle informatie langs korte en open communicatielijnen,

nodig voor het volwaardig functioneren van mensen in een samenwerkingsverband, dienen te worden bevorderd. Tevens bevordert de instelling de noodzakelijke informatie en communicatie, die nodig zijn voor het goed functioneren van de medewerker binnen zijn afdeling.

Hoofdgroep verzorging

Aandachtsgebied gezondheid

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

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

Aandachtsgebied individuele medewerker

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

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

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

Aandachtsgebied gezond roosteren

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

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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 te dezen 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
 - arbodienst
 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
 4. – Regionale Instelling voor Beschermd Wonen (RIBW): instelling die de hulp verleent als bedoeld in artikel 2 van de Regeling hulp door of vanwege een regionale instelling voor beschermd wonen;
 - Beschermende Woonvorm: organisatorische eenheid binnen een RIBW waarbinnen het hulpverleningsproces vorm krijgt;
 - Dagactiviteitscentrum (onderdeel uitmakend van een RIBW): een op grond van artikel 38 derde lid onder h van de Wet financiering volksverzekeringen (Stb. 1989, 129) gefinancierde voorziening voor dagbesteding in het kader van de geestelijke gezondheidszorg;
 - centrale bureaus c.q. samenwerkingsverbanden die ten behoeve van voorzieningen bedoeld in het bovenstaande van dit artikellid werkzaam zijn;
 - Psychiatrische Woonvoorzieningen als bedoeld in de Rege-

- ling Ziekenfondsraad subsidiëring psychiatrische woonvoorzieningen 1996.
5. – In Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende, privaatrechtelijke instellingen voor ambulante geestelijke gezondheidszorg als bedoeld in artikel 1 van het besluit Hulp door of vanwege een regionale instelling voor AGGZ Bijzondere Ziektekostenverzekering
 - het Nederlands Psychoanalytisch Instituut
 - de SAD-Schorerstichting te Amsterdam
 - de Regionale Instellingen voor Geestelijke Gezondheidszorg
 - de Regionale Instellingen voor Nascholing en Opleiding
 - het Nederlands Instituut voor Alcohol en Drugs
 - het Nederlands Centrum voor Geestelijke Volksgezondheid
 - de Stichting Pharos
 - het Nederlands Instituut voor Sociaal Sexuologisch Onderzoek
 - In Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende, privaatrechtelijke instellingen die door de in dit artikellid bedoelde instellingen in het leven zijn geroepen en die een taak op het gebied van die instellingen hebben.
 - 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 te dezen 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 achtereens;
 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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

hoofdstuk VIII en de in de artikelen 7 en 10 van de uitvoeringsregeling salariering genoemde vergoedingen, voorzover in de bepalingen van de CAO niet uitdrukkelijk anders is vermeld.

- f. uurloon
onder uurloon wordt verstaan $\frac{1}{173}$ deel van het salaris dat gebaseerd is op een volledige dagtaak. Voor leerlingen, vallend onder de vigerende Regeling opleiding diploma A/B/Z-verpleegkundige en Regeling opleiding diploma ziekenverzorging wordt na indiensttreding onder uurloon verstaan $\frac{1}{165}$ deel van het salaris.
- g. zakgeld
de voor de leerling geldende bruto tegemoetkoming per maand van de werkgever in de kosten gedurende de voorbereidende periode, behorend bij de vigerende Regeling opleiding diploma 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 vigerende Regeling opleiding diploma verpleegkundige en Regeling opleiding diploma ziekenverzorging genoemde periode, alsmede hetgeen voor wat betreft overige inservice-opleidingen wordt aangeduid als introductie- resp. 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.
Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen (zie ook artikel 8, Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden).
- 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.

Werkingsfeer, toepassing en ontheffing

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

- A. Ingeval de werkgever 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 Bejaardenoordedan 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 al 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 bijvoorbeeld besluiten om aan vakantiewerkers een reiskostenvergoeding toe te kennen.

Aangezien niet exact valt te omschrijven, wat onder het begrip uurdo-cent dient te worden verstaan, stellen partijen dat met de tekst onder b.6

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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, bijv. een bouwcoördinator of een medewerker die voor de uitvoering van een automatiseringsproject wordt aangetrokken. 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 (b.v. 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 kredietverstrekkingregeling
- een regeling op het gebied van collectieve verzekering (voorzover niet bij Wet of CAO geregeld)
- een regeling m.b.t. 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. crisisdienst (GGz)

- g. slaapdienst
- h. vakantiebijslag
- i. reiskosten woon-werkverkeer en bezoek ouderlijke woning
- j. reis- en verblijfkosten
- k. verhuiskosten
- l. voorgeschreven 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 te dezen 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 zulk 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;

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- j. de gemiddelde arbeidsduur;
- k. het aantal vakantiedagen, waarop de werknemer 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

Duur van de arbeidsovereenkomst, proeftijd

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel voor onbepaalde tijd aangegaan.
2. Van het in lid 1 bepaalde kan de werkgever in overleg met de OR conform art. 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 art. 2, tweede lid sub o.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan eenmalig worden voortgezet zonder dat dit leidt tot een opzeggingsverplichting als bedoeld in boek 7A: artikel 1639f, lid 3 BW.

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, is 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.

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 bij het uit de indiensttreding voortvloeiende 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 keuring.
7. Wanneer aan de aanstelling 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 van Psychologen. Het bepaalde in de leden 3, 4 en 5 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de arbeids- of organisatie-

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

psycholoog, die uitsluitend binnen een personeels- c.q. organisatie-afdeling is aangesteld, mede voor het verrichten van selectiewerkzaamheden, het psychologisch onderzoek mag uitvoeren.

Artikel 5

Medisch onderzoek

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

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;
 - 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

Aanwijzen woongebied

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

Geheimhoudingsplicht

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. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de 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

Verhinderings

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

Nevenfuncties

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

Geschenken, beloningen, erfenissen

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 relatiepartner van de werknemer is¹⁾.

Artikel 12

Beheren goederen

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.

¹⁾ Het bepaalde in artikel 953 van het Burgerlijk Wetboek is onverkort van toepassing.

Artikel 13

Verplichtingen werkgever

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

Aansprakelijkheid van de werknemer voor schade

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 degene 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 de schade het gevolg is van opzet, roekeloosheid of grove schuld van de werknemer.

Artikel 15

Vergoeding materiële schade

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 te dezen 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 hoogste 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, treedt de werkgever tot een maximum van f 5 000,- in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

Artikel 16

Belangenbehartiging van werknemer

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

Ter beschikking stellen woonruimte

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

Artikel 18

Kost en inwoning

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 18a

Voortschrijdend plan Sociaal beleid

De werkgever dient volgens plan gestalte te geven aan de uitwerking en realisering van het sociaal beleid, zoals dit als wenselijk beleid staat omschreven in het Statuut Sociaal Beleid van de CAO.

Daartoe stelt de werkgever jaarlijks, na overleg met de ondernemingsraad, een voortschrijdend plan op, waarin is aangegeven welke onderdelen van dat sociaal beleid in de eerst komende jaren in uitvoering zullen worden genomen, onder uiteenzetting in grote lijnen van de wijze waarop en onder vermelding van de tijdsduur die met de realisering naar verwachting gemoeid zal zijn.

Onverminderd de wettelijke bevoegdheden van de ondernemingsraad t.a.v. regelingen die onderdeel uitmaken van het sociaal beleid van de instelling, zal de uitvoering van dit plan in ieder geval onderwerp van bespreking zijn in de overlegvergaderingen als bedoeld in artikel 24 van de Wet op de ondernemingsraden, waarin de algemene gang van zaken van de instelling wordt besproken.

Indien naar het oordeel van de werkgever om redenen van instellingsbelang in het plan wijziging moet worden aangebracht, dan wel de realisering een aanmerkelijk langere tijdsduur dan geschat zal vergen, doet hij daarvan tijdig onder opgave van redenen mededeling aan de ondernemingsraad en stelt hij deze in de gelegenheid daarover advies uit te brengen.

Artikel 18b

Sociaal jaarverslag

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 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 18c

(Extra) bevoegdheden ondernemingsraad

1. De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de Wet op de ondernemingsraden toegepast.
2. De ondernemingsraad heeft naast het in artikel 30 van de Wet op de ondernemingsraden geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies, indien in een directiefunctie, anders dan wegens kortdurende afwe-

zigheid, door het bestuur een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen.

De ondernemingsraad heeft recht van bespreking van de conceptbegroting van de instelling, in het bijzonder t.a.v. de personeelsbegroting, alsmede t.a.v. het aanschaffingsbeleid.

4. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting heeft de ondernemingsraad recht van advies conform artikel 25 WOR. De ondernemingsraad heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting, in het bijzonder de personeelsbegroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.

Artikel 18d

Afroepmedewerkers

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 formatie 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

Arbeidsduur 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 functie-

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- groepen 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 t/m 6. Voor iedere in bijlage b van de CAO omschreven categorie van functies geldt een functieboek.
 - 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 in 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 minimum vakantiebijslag, 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 minimum vakantiebijslag, 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.

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

Opzettelijk verzuim

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 23a

Uitbetaling salaris

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

Bijdragen kost en inwoning

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 Verzekering (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

Spaarregelingen

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 aanwezigheidsdienst.

Artikel 26a

Crisisdienst GGz

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

Artikel 26b

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 aanspraak 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 29a

Registratiekosten

Aan de werknemer worden vergoed de kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de wet BIG.

Artikel 30

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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 salariering onder I.A. genoemde opleidingen.
5. De uitvoering van deze regeling zal plaatsvinden op basis van een 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 de 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 en Reglement ziekmelding

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is en op wie artikel 1638c BW van toepassing is, of, indien de termijn waarover de werkgever op grond van artikel 1638c verplicht is het loon door te betalen, verstreken is, arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De in lid 1 bedoelde werknemer is onverminderd de op hem krachtens die wetten alsmede op de CAO rustende verplichtingen, gehouden het hierna genoemde reglement ziekmelding na te leven.
3. De werkgever stelt een reglement ziekmelding 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

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 36 verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan terstond op de hoogte heeft gesteld, heeft gedurende een termijn van maximaal 24 maanden aanspraak op doorbetaling van zijn inkomen door de werkgever. Deze loondoorbetalingsverplichting strekt ertoe dat de werknemer zijn netto-inkomen behoudt.
2. Onder netto-inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat wordt afgeleid van de som van:
 - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat;
 - b. de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen Ziektewet, Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel de Werkloosheidswet van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen.
De hoogte van de onder b genoemde bestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van drie maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
3. Het netto-inkomen wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van de netto-uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, alsmede op grond van het invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGM;

- b. het bedrag aan netto-inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, indien hij niet arbeidsongeschikt geweest was, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- 4. Wanneer aan de werknemer geen invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM wordt toegekend ten gevolge van het feit dat hij gedurende enige periode van onbetaald verlof zijn PGGM-verzekering niet heeft gecontinueerd, vindt de vermindering van het netto-inkomen als bedoeld in lid 3, onder a, laatste zinsdeel, plaats vanaf de dag waarop de WAO-uitkering een aanvang neemt, alsof de werknemer het bedrag van het invaliditeitspensioen dat voor hem zou hebben gegolden indien hij verzekerd was geweest, heeft genoten.
- 5. Bijstelling van het in lid 2 bedoelde netto-inkomen zal plaatsvinden:
 - a. indien het maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
 - 1. toekenning van een periodieke verhoging gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid;
 - 2. algemene salarisaanpassingen ingevolge deze CAO;
 - b. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of de pensioenpremies, zoals deze zouden zijn ingehouden ingeval van arbeidsongeschiktheid.
- 6. Gedurende de in lid 1 genoemde periode behoudt de werknemer recht op vakantiebijslag, onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, alsmede op grond van het invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM toegekende vakantiebijslag.
- 7. Indien de werknemer na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn, genoemd in artikel 1638c, lid 9, BW, na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede arbeidsongeschiktheid voor de vaststelling van de in lid 1 bedoelde duur als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
- 8. Het recht op doorbetaling van het inkomen als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.

Artikel 38

Arbeidsongeschiktheid door derden

- 1. Ingeval de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, terzake waarvan de werkgever rechten tegenover derden kan doen gelden, zal, indien de werknemer dit wenst, de werkgever de mogelijkheid aan de werknemer tegenover de wettelijk

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aansprakelijke derde toekomstende persoonlijke vorderingen, gelijktijdig met de vordering van de werkgever tegenover deze derde geldend maken.

Artikel 39

Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 1638c, lid 3 en lid 5 BW, kan de werkgever de doorbetaling van het inkomen als bedoeld in artikel 37, lid 1, verlagen tot het in artikel 1638c, lid 1 BW, voorgescreven niveau, indien blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 36 niet is nagekomen.
2. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 37, lid 1, 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

Herplaatsing arbeidsongeschikte werknemer

1. Bij gebleken gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de werknemer herplaatsen, tenzij de werkgever aan betrokken werknemer aantoont, dat zulks niet mogelijk is.
2. Ingeval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de uitoefening van zijn functie en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, wordt er 100% tegemoetkoming in de studiekosten verstrekt. Geen kosten worden vergoed, indien en voorzover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet.

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 sub a 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 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 overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
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 de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering c.q. Algemene Arbeidsongeschiktheidswet.

¹⁾ Artikel 1639I van het BW is onverkort van toepassing.

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 de 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 1639 p en q van het Burgerlijk Wetboek;
 - f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 1639 w 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

Opzegging

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

Beëindiging na bevalling en herintreding

2. De werknemer die in verband met een bevalling of in verband met de verzorging van zijn/haar kind(eren) 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 wordt 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 deze schorsing terstond verlengen.
4. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure bij de 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.

Artikel 52

Overgangsbepalingen bij collectieve toetreding

5. Met ingang van 31 maart 1996 is deze CAO van toepassing op werknemers in dienst van Regionale Instellingen voor Beschermd Wonen,

Ziekenhuiswezen 1997/1998

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Beschermende Woonvormen, Dagactiviteitencentra en Centrale bureaus c.q. samenwerkingsverbanden die ten behoeve van voorzieningen als hierboven bedoeld werkzaam zijn. Daarbij gelden voor deze werknemers tevens de overgangsbepalingen die zijn opgenomen in de „Uitvoeringsregeling: overgang RIBW's van de CAO-DTG naar de CAO-Z per 31 maart 1996”.

5. Met ingang van 31 maart 1996¹⁾ is deze CAO van toepassing op werknemers in dienst van instellingen genoemd onder de begripsbepalingen, a de werkgever sub 5. Daarbij gelden voor deze werknemers tevens de overgangsbepalingen die zijn opgenomen in het „Overzicht overgangsbepalingen CAO AGGZ”, dat tussen CAO-partijen is overeengekomen en van deze CAO deel uitmaakt.

HOOFDSTUK XIX

Artikel 54

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.²⁾

B. Uitvoeringsregelingen

a. Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden

Artikel 1

Arbeidsduur

1. Voor alle categorieën werknemers bedraagt bij een volledige dagtaak

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

²⁾ Deze bepaling vindt geen toepassing indien en voor zover het uitzendbureau gehouden is de Algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO voor Uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de CAO voor Uitzendkrachten.

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 leerling 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

Werktijden

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. Indien er sprake is van een rooster met wisselende diensten, dienen deze diensten voorwaarts te roteren.
4. 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.
5. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van de hier bedoelde omstandigheid, dan zal hij dit gemotiveerd aan de werknemer ter bespreking voorleggen, alvorens tot vaststelling van de niet aaneengesloten diensten over te gaan.

Artikel 2a

Maximaal aantal nachtdiensten

1. De werknemer mag maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. Voor de werknemer die een aantal jaren aaneengesloten nachtdiensten in een patroon van 7 op 7 af heeft verricht, kan de werkgever, in afwijking van lid 1, een afbouwregeling conform het Arbeids-tijdenbesluit afspreken.
3. Voor de werknemer voor wie reeds een afbouwregeling conform het WBVV geldt zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 3

ADV

1. Voor iedere werknemer geldt een werktijdenregeling dan wel een rooster.
2. Van de in artikel 1, lid 2, genoemde 12 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. 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 werknemers gebracht.
4. a. Zowel de werktijden als de door zowel werkgever als werknemer aan te wijzen ADV-dagen/dagdelen dienen in de werktijden-regeling 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

Afwijkende regeling ADV

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

Roostervrije dagen/vrije weekends

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

Verschoven diensten

1. Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.

Artikel 7

Overdracht

Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.

Artikel 8

Compensatie feestdagen

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, wordt 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. Deeltijdwer-

kers ontvangen compensatie naar rato van de contractuele arbeidsduur.

4. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feesten gedenkdagen, voor zover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.

Artikel 9

Inservice-opleiding

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

Artikel 10

Pauzes

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

Artikel 11

55+-regeling

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 gemiddeld 32 uur per week als doorbetaalde vrije tijd toegekend. Tijdens deze vrije dag is de werknemer vrij van iedere dienst.
2. Wanneer toepassing wordt gegeven aan lid 1 van dit artikel heeft de werknemer geen recht op de in artikel 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.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. In overleg met de werknemer kan de vermindering van de arbeidsduur als genoemd in lid 1 over kortere en langere perioden dan een week worden gerealiseerd.
De werknemer en de werkgever kunnen overeenkomen dat de vermindering van de arbeidsduur geheel wordt genoten direct voorafgaande aan de beëindiging van het dienstverband. De werkgever kan een desbetreffend verzoek van de werknemer slechts afwijzen, indien zwaarwegend instellingsbelang zulks vordert. De werknemer kan een desbetreffend verzoek van de werkgever niet afwijzen, indien zwaarwegend instellingsbelang zulks vordert.
4. Indien het belang van de instelling of de dienst dat verlangt, kan de werkgever ten aanzien van de werknemer, die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in lid 1 van dit artikel, afwijken van de volgende bepalingen:
- artikel 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

Inroosting en vergoeding vergaderuren ondernemingsraad

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.

b. Uitvoeringsregeling salariëring

Artikel 1

Algemeen

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 vast-

gesteld overeenkomstig het in bijlage B en C van deze uitvoeringsregeling bepaalde.

De aanloopschalen zoals die golden voor 1 juli 1994 blijven van toepassing op de werknemers die voor 1 juli 1994 op basis van een leerarbeidsovereenkomst in dienst zijn getreden.

Artikel 2

Indeling functionele schaal

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

Toepassing salarisschalen

1. Voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, geldt de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugdsalarisschaal 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 functievervulling van de werknemer aanleiding 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 functiejaren vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 4/5, bij twee dagen onderwijs 3/5 van het lid 1, c.q. lid 2, bedoelde salaris.

Artikel 4

Salarisgarantieregeling

- 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 vastgelegd 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 vastgelegd dat hij een hoger salaris kan verwerven dan geldt als bereikbaar maximum het onderstaande inpassingstabelnummer.

Functionele schaal	maximum inpassingstabelnummer
5	12
10	14
15	16
20	18
25	20
30	22
35	25

Functionele schaal	maximum inpassingstabelnummer
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 lid 2 van de uitvoeringsregeling salariering van toepassing was,
- behoudt, bij aanvaarding van een ten opzichte van zijn vorige functie tenminste gelijk functieniveau aanspraak op toepassing van artikel 4A, lid 1 of lid 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,

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 ten gevolge 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 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 tenminste 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 jeugd-salarisschaal, 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.

Artikel 5

Is vervallen.

Artikel 6

Periodieke verhogingen en uiloopperiodieken

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 werknemer 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

Bijzondere toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktknelpunt 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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van de functieervulling 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

Minimum salaris 55⁺-er

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

Bevordering

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 worden 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

Waarneming

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 gedeeltelijk 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

Gratificatie

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 arbeids-

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

duur 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

Toepassing instroomschaal

Voor werknemers die in overleg met Arbeidsvoorziening worden aangesteld in een door de instelling nieuw gecreëerde functie, welke functie als zodanig bij partijen is aangemeld, vergezeld van een verklaring van geen bezwaar van de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging, en door partijen is bevestigd, geldt voor het opdoen van ervaring gedurende het eerste jaar van functievervulling het bij instroomschaal 01 genoemde (naar rato) wettelijk minimumloon. Toekenning van het wettelijk minimumloon kan met maximaal 1 jaar worden verlengd. De in bijlage E vermelde instroomschaal 01 wordt maximaal 2 jaar toegepast.

Voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, geldt (naar rato) de bij de instroomschaal behorende jeugdschaal conform het wettelijk minimum jeugdloon en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.

BIJLAGE A

BIJ UITVOERINGSREGELING SALARIËRING PER 1 APRIL 1996¹⁾

Salarisschalen Instroomschaal 1

jeugdschaal 01		instroomschaal 01		
17 jr.	1087	0	1	2174*
18 jr.	1304	1	2	2215
19 jr.	1522	2	3	2255
20 jr.	1739			
21 jr.	1957			

* Zo nodig wettelijk minimum loon toekennen.

Salarisschalen functiegroep 5

jeugdschaal 03		aanloopschaal 04		functionele schaal 05			
17 jr.	1128	0	1	2174*	0	3	2255
18 jr.	1353	1	2	2215	1	4	2343
19 jr.	1579	2	3	2255	2	5	2429
20 jr.	1804	3	4	2343	3	6	2477
21 jr.	2030				4	7	2542
					5	8	2607
					11	9	2675
					13	10	2749

* Zo nodig wettelijk minimum loon toekennen.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen functiegroep 10

jeugdschaal 08		aanloopschaal 09			functionele schaal 10		
17 jr.	1172	0	1	2174*	0	4	2343
18 jr.	1406	1	2	2215	1	5	2429
19 jr.	1640	2	3	2255	2	6	2477
20 jr.	1875	3	4	2343	3	7	2542
21 jr.	2109	4	5	2429	4	8	2607
					5	9	2675
					6	10	2749
					12	11	2833
					14	12	2921

* Zo nodig wettelijk minimum loon toekennen.

Salarisschalen functiegroep 15

jeugdschaal 13		aanloopschaal 14			functionale schaal 15		
17 jr.	1215	0	2	2215	0	5	2429
18 jr.	1458	1	3	2255	1	6	2477
19 jr.	1701	2	4	2343	2	7	2542
20 jr.	1943	3	5	2429	3	8	2607
21 jr.	2186	4	6	2477	4	9	2675
					5	10	2749
					6	11	2833
					7	12	2921
					13	13	3019
					15	14	3119

Salarisschalen functiegroep 20

jeugdschaal 18		aanloopschaal 19			functionale schaal 20		
17 jr.	1238	0	3	2255	0	6	2477
18 jr.	1486	1	4	2343	1	7	2542
19 jr.	1734	2	5	2429	2	8	2607
20 jr.	1981	3	6	2477	3	9	2675
21 jr.	2229	4	7	2542	4	10	2749
					5	11	2833
					6	12	2921
					7	13	3019
					8	14	3119

jeugdschaal 18		aanloopschaal 19			functionale schaal 20		
17 jr.	1238	0	3	2255	0	6	2477
					14	15	3211
					16	16	3315

Salarisschalen functiegroep 25

jeugdschaal 23		aanloopschaal 24			functionale schaal 25		
17 jr.	1271	0	4	2343	0	7	2542
18 jr.	1525	1	5	2429	1	9	2675
19 jr.	1780	2	6	2477	2	10	2749
20 jr.	2034	3	7	2542	3	11	2833
21 jr.	2288	4	8	2607	4	12	2921
		5	9	2675	5	13	3019
					6	14	3119
					7	15	3211
					8	16	3315
					14	17	3398
					16	18	3498

Salarisschalen functiegroep 30

jeugdschaal 28		aanloopschaal 29			functionale schaal 30		
17 jr.	1303	0	6	2477	0	8	2607
18 jr.	1564	1	7	2542	1	10	2749
19 jr.	1825	2	8	2607	2	12	2921
20 jr.	2085	3	9	2675	3	13	3019
21 jr.	2346	4	10	2749	4	14	3119
		5	11	2833	5	15	3211
					6	16	3315
					7	17	3398
					8	18	3498
					14	19	3590
					16	20	3686

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen functiegroep 35

jeugdschaal 33		aanloopschaal 34			functionale schaal 35		
17 jr.	1375	0	8	2607	0	10	2749
18 jr.	1650	1	9	2675	1	12	2921
19 jr.	1924	2	10	2749	2	14	3119
20 jr.	2199	3	11	2833	3	15	3211
21 jr.	2474	4	12	2921	4	16	3315
		5	13	3019	5	17	3398
					6	18	3498
					7	19	3590
					8	20	3686
					9	21	3781

Salarisschalen functiegroep 40

jeugdschaal		aanloopschaal 39			functionale schaal 40		
		0	10	2749	0	12	2921
		1	11	2833	1	14	3119
		2	12	2921	2	16	3315
		3	13	3019	3	17	3398
		4	14	3119	4	18	3498
		5	15	3211	5	19	3590
					6	20	3686
					7	21	3781
					8	22	3876
					9	23	3972
					10	24	4069

Salarisschalen functiegroep 45

jeugdschaal		aanloopschaal 44			functionale schaal 45		
		0	10	2749	0	16	3315
		1	12	2921	1	18	3498
		2	14	3119	2	20	3686
		3	16	3315	3	21	3781
		4	17	3398	4	22	3876
		5	18	3498	5	23	3972
		6	19	3590	6	24	4069
					7	25	4167
					8	26	4271
					9	27	4376
					10	28	4469

Salarisschalen functiegroep 50

jeugdschaal	aanloopschaal 49			functionale schaal 50		
	0	14	3119	0	21	3781
	1	16	3315	1	23	3972
	2	18	3498	2	25	4167
	3	20	3686	3	27	4376
	4	21	3781	4	28	4469
	5	22	3876	5	29	4574
	6	23	3972	6	30	4677
				7	31	4774
				8	32	4872
				9	33	4974
				10	34	5077

Salarisschalen functiegroep 55

jeugdschaal	aanloopschaal 54			functionale schaal 55		
	0	19	3590	0	26	4271
	1	21	3781	1	28	4469
	2	23	3972	2	30	4677
	3	25	4167	3	32	4872
	4	26	4271	4	34	5077
	5	27	4376	5	35	5172
	6	28	4469	6	36	5269
				7	37	5378
				8	38	5490
				9	39	5600
				10	40	5699

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen functiegroep 60

jeugdschaal	aanloopschaal 59			functionale schaal 60		
	0	25	4167	0	32	4872
	1	27	4376	1	34	5077
	2	29	4574	2	36	5269
	3	31	4774	3	38	5490
	4	32	4872	4	40	5699
	5	33	4974	5	42	5915
	6	34	5077	6	44	6121
				7	45	6213
				8	46	6307
				9	47	6404
				10	48	6499

Salarisschalen functiegroep 65

jeugdschaal	aanloopschaal 64			functionale schaal 65		
	0	32	4872	0	40	5699
	1	34	5077	1	42	5915
	2	36	5269	2	44	6121
	3	38	5490	3	46	6307
	4	40	5699	4	48	6499
	5	41	5808	5	50	6696
	6	42	5915	6	52	6890
	7	43	6021	7	54	7086
				8	56	7282
				9	57	7377
				10	58	7475
				11	59	7575
				12	60	7671

Salarisschalen functiegroep 70

jeugdschaal	aanloopschaal 69			functionale schaal 70		
	0	42	5915	0	50	6696
	1	44	6121	1	53	6991
	2	46	6307	2	56	7282
	3	48	6499	3	59	7575
	4	50	6696	4	62	7867
	5	51	6794	5	64	8064
	6	52	6890	6	66	8307
	7	53	6991	7	68	8551
				8	70	8794
				9	71	8916
				10	72	9040
				11	73	9162
				12	74	9284

Salarisschalen functiegroep 75

jeugdschaal	aanloopschaal 74			functionale schaal 75		
	0	54	7086	0	62	7867
	1	56	7282	1	65	8183
	2	58	7475	2	68	8551
	3	60	7671	3	71	8916
	4	62	7867	4	74	9284
	5	63	7963	5	76	9530
	6	64	8064	6	78	9786
	7	65	8183	7	80	10059
				8	82	10334
				9	83	10468
				10	84	10606
				11	85	10765
				12	86	10928
				13	87	11085
				14	88	11247

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen functiegroep 80

jeugdschaal	aanloopschaal 79			functionale schaal 80		
	0	66	8307	0	74	9284
	1	68	8551	1	77	9651
	2	70	8794	2	80	10059
	3	72	9040	3	83	10468
	4	74	9284	4	86	10928
	5	75	9407	5	88	11247
	6	76	9530	6	90	11565
	7	77	9651	7	92	11885
				8	94	12207
				9	95	12367
				10	96	12529
				11	97	12689
				12	98	12849
				13	99	13012
				14	100	13172

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 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, 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 MDGOVZ, 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 dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 25.

Voor leerling-verpleegkundigen en leerling-ziekenverzorgenden, 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 1997/1998
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 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.

	01-01-'97* ¹)	01-07-'97*
1e leerjaar	1615	1623
2e leerjaar	1897	1907
3e leerjaar	2455	2468
4e leerjaar	2455	2468

* Voorzover het minimumloon niet hoger ligt.

¹ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

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

- e. Leerling-verpleegkundigen
 Leerling-ziekenverzorgenden
 (voorzover de opleiding op of na 1 september 1986 is gestart)

	01-01-'97** ¹⁾	01-07-'97**
1e leerjaar	1522	1530
2e leerjaar	1795	1804
3e leerjaar	2322	2333
4e leerjaar	2322	2333***

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

*** Voor de toepassing van de CAO wordt de leerling-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.

I. 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-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 werknemer die in opleiding is in het kader van een leerlingstelsel de jeugdschaal (bij leeftijd van 22 jaar of ouder: de aanloopschaal)

¹⁾ Algemeen verbindend verklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 salariëring.
2. 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 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 o.a. 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
Onder vervolg-opleidingen wordt verstaan inservice-opleidingen in aanvulling op de in Bijlage B onderdeel I.A. genoemde basis-opleidingen of daarmee door de werkgever gelijkgestelde vervolg-opleidingen.
 - b. Voor de werknemer die een, zoals hierboven aangegeven, vervolg-opleiding 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 gevolgd.
 - c. Voor de werknemer die het diploma behorend bij een vervolg-opleiding, zoals aangegeven in I.a., 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 I.a, b en c is artikel 9 van de uitvoeringsregeling salariering niet van toepassing.
- 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 uren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE D

I. DE INPASSINGSTABELLEN

Salarisniveau	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
1	2206*	2217*
2	2248	2259
3	2289	2301
4	2379	2390
5	2466	2478
6	2514	2527
7	2581	2593
8	2646	2659
9	2715	2728
10	2791	2804
11	2875	2890
12	2965	2980
13	3065	3080
14	3166	3182
15	3259	3275
16	3364	3381
17	3449	3466
18	3550	3568
19	3644	3662
20	3742	3760
21	3838	3857
22	3935	3954
23	4032	4052
24	4130	4150
25	4229	4251
26	4335	4357
27	4442	4464
28	4536	4558
29	4642	4666
30	4747	4771
31	4846	4870
32	4945	4970
33	5049	5074
34	5153	5179

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Salarisniveau	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
35	5249	5276
36	5348	5375
37	5458	5486
38	5572	5600
39	5684	5713
40	5784	5813
41	5895	5925
42	6003	6033
43	6111	6142
44	6213	6244
45	6306	6338
46	6401	6433
47	6500	6533
48	6597	6629
49	6696	6730
50	6796	6830
51	6896	6930
52	6994	7028
53	7096	7131
54	7192	7228
55	7291	7327
56	7392	7429
57	7488	7525
58	7587	7625
59	7689	7727
60	7786	7825
61	7884	7923
62	7985	8025
63	8082	8123
64	8185	8225
65	8306	8348
66	8431	8473
67	8554	8597
68	8679	8722
69	8803	8847
70	8926	8970
71	9050	9095
72	9176	9222
73	9300	9346
74	9424	9471
75	9548	9595
76	9673	9721
77	9796	9844

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisniveau	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
78	9933	9983
79	10074	10125
80	10210	10261
81	10350	10401
82	10489	10541
83	10625	10678
84	10765	10819
85	10927	10982
86	11092	11148
87	11252	11308
88	11416	11473
89	11576	11634
90	11738	11797
91	11900	11959
92	12063	12123
93	12226	12287
94	12390	12452
95	12553	12616
96	12717	12780
97	12880	12944
98	13042	13107
99	13207	13273
100	13370	13437

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.
 * Zo nodig wettelijk minimum loon toekennen.

II. DE JEUGDSCHALEN

functiegroep 5 / jeugdschaal 03

niveau per	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
17 jaar	1145	1150
18 jaar	1373	1380
19 jaar	1602	1610
20 jaar	1831	1840
21 jaar	2060	2070

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

functiegroep 10 / jeugdschaal 08

niveau per	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
17 jaar	1189	1195
18 jaar	1427	1434
19 jaar	1665	1673
20 jaar	1903	1912
21 jaar	2141	2151

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

functiegroep 15 / jeugdschaal 13

niveau per	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
17 jaar	1233	1239
18 jaar	1479	1487
19 jaar	1726	1735
20 jaar	1973	1983
21 jaar	2219	2230

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

functiegroep 20 / jeugdschaal 18

niveau per	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
17 jaar	1257	1263
18 jaar	1508	1516
19 jaar	1760	1769
20 jaar	2011	2021
21 jaar	2263	2274

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

functiegroep 25 / jeugdschaal 23

niveau per	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
17 jaar	1290	1297
18 jaar	1548	1556
19 jaar	1806	1815
20 jaar	2064	2075
21 jaar	2322	2334

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

functiegroep 30 / jeugdschaal 28

niveau per	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
17 jaar	1323	1330
18 jaar	1588	1596
19 jaar	1852	1861
20 jaar	2117	2127
21 jaar	2381	2393

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

functiegroep 35 / jeugdschaal 33

niveau per	01-01-1997 ¹⁾	01-07-1997
17 jaar	1395	1402
18 jaar	1674	1683
19 jaar	1953	1963
20 jaar	2232	2244
21 jaar	2511	2524

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

BIJLAGE E

BIJ DE UITVOERINGSREGELING SALARIËRING

Instroomschaal 01:¹⁾

c. Uitvoeringsregeling overwerk

Artikel 1

Definities

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 redelijkerwijs mocht aannemen, dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen.

Artikel 2

Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers

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 werknemer met een volledige dagtaak

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voorzover lid 3 van dit arti-

¹⁾ Voor deze schaal gelden de bedragen het van het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kel 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 zondag of 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.
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

Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling

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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Opnemen vergoeding overwerk

- a. De in artikel 3 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgens 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 geldbedrag, 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.

d. Uitvoeringsregeling onregelmatige dienst

Artikel 1

Definities

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 art. 4, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voorzover zij de 40 uren niet te boven gaan.

Artikel 2

Werkingsfeer onregelmatige dienst

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

Vergoedingsregeling onregelmatige dienst

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt in de vorm van vrije tijd. 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 werknemer 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

Berekening vergoeding onregelmatige dienst

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% (gewijzigd per 1-1-1997)¹⁾

voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur, en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;

38% op uren vallende tussen 06.00 uur en 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;

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Afbouwregeling ORT

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 voorgaande 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;;meer bedraagt dan 2% van het onder 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

Definities

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 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

Maximaal aantal diensten

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 weekends 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 dag dagaanwezigheidsdienst gelijkgesteld met 2 dagen bereikbaarheidsdienst dan wel 2 dagen nachtaanwezigheidsdienst dan wel 2 dagen slaapdienst.

Artikel 3

Vrijgestelde werknemers

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

Maximale aanwezigheid

Het aantal uren waarop de werknemer uit hoofde van zijn vastgestelde werktijd en hierop aansluitende aanwezigheidsdienst achtereen in de instelling moet zijn mag van maandag tot en met vrijdag ten hoogste 24 uren en gedurende het weekend 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

Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde diensten arbeid wordt verricht zijn, onverminderd de in artikel 9 vermelde compensaties, artikel 2, 3, 5 en 6 van 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 vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 6

Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

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 vrijedagen;
 - 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 genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 7

Spoeisende arbeid

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

Artikel 8

Minimale rusttijd na oproep

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

Vergoedingsregeling bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

plaats van voornoemd nummer 88 het nummer 48 van de inpassings-tabel.

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 periodes van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 2, gedurende meer dan 8 weekenddagen bereikbaarheids- en/of 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 10 lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 10

(Opnemen) vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De in artikel 9 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

Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding

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 crisisdienst (GGZ)

Artikel 1

Definitie

Onder crisisdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten. Deze arbeid wordt in de regel verricht buiten de plaats waar de werknemer gewoonlijk arbeid verricht.

Artikel 2

Maximaal aantal diensten

In elke periode van 28 achtereenvolgende dagen mag de werknemer maximaal 7 dagen voor crisisdienst worden ingezet, mits de werknemer tenminste 2 weekeinden in bedoelde 28 dagen vrij is van genoemde diensten.

Voor deeltijdwerkers dienen deze maxima naar evenredigheid te worden toegepast, tenzij de werknemer tegen het hanteren van de genoemde maxima geen bezwaar heeft.

Artikel 3

Vrijgestelde werknemers

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

Artikel 4

Vergoedingsregeling crisisdienst

De werknemer ontvangt voor de uren waarin de werknemer beschikbaar moet zijn een compensatie in vrije tijd.

Deze compensatie bedraagt per uur in het geval van crisisdienst:

- de erkende feestdagen: 3/18
- op zaterdagen/zondagen: 2/18
- op overige dagen: 1/18.

Artikel 5

Vergoedingsregeling van arbeid tijdens crisisdienst

De werknemer ontvangt voor de uren waarin tijdens crisisdienst daadwerkelijk arbeid wordt verricht een compensatie in vrije tijd gelijk aan de tijd waarin arbeid werd verricht.

De werkelijke reistijd wordt hierbij als gewerkte tijd aangemerkt.

Daarenboven ontvangt de werknemer voor elk gewerkt uur een toeslag in geld als percentage van het uurloon en wel:

- 25% voor de gewerkte tijd tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 50% voor de gewerkte tijd tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 75% voor de gewerkte tijd op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
- 100% voor de gewerkte tijd op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 0.00 uur en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 uur 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.

Artikel 6

(Opnemen) vergoeding crisisdienst

De in artikel 4 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de crisisdienst, tenzij tussen werkgever en 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 een evenredig deel van het salaris.
Ingeval de crisisdienst wordt verricht op een door de werkgever aangegeven vakantiedag, als bedoeld in artikel 1, 2e lid van de Uvr vakantie, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 7

Telefoonkostenvergoeding

Indien de werkgever het noodzakelijk acht dat de werknemer over telefoon beschikt om bereikbaar te zijn in het kader van de crisisdienst worden aan de werknemer vergoed:

- 50% van de abonnementskosten en de eventuele kosten van aansluiting;
- de gemaakte zakelijke gesprekskosten.

g. Uitvoeringsregelling slaapdienst

Artikel 1

Definities

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 bereikbaarheidsdienst- en aanwezigheidsdienst direct hulp biedt indien de situatie van de patiënt zulks noodzakelijk maakt.

Artikel 2

Maximaal aantal diensten

In elke periode van 28 achtereenvolgende dagen mag de werknemer maximaal 14 dagen voor slaapdienst worden ingezet, mits de werknemer tenminste 2 weekends 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 dagaanwezigheidsdienst.

Artikel 3

Vrijgestelde werknemers

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

Artikel 4

Maximale aanwezigheid

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

Vergoeding slaapdienst

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.
2. De in het vorige lid onder b bedoelde vergoeding bedraagt $\frac{1}{4}$ van de tijd doorgebracht in slaapdienst.
3. 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

(Opnemen) slaapdienstregeling

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.

h. Uitvoeringsregeling vakantiebijslag

Artikel 1

Uitbetaling vakantiebijslag

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

Hoogte van de vakantiebijslag

- 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 2743,- per jaar.¹⁾ 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-percentages;

¹⁾ Per 1 januari 1997: 2784¹⁾

Per 1 juli 1997: 2798.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 1

Definitie en hoogte van vergoeding

- 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 188,- per maand. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer ad f 84,50.
- 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 laagste klasse geldt.

Artikel 2

Uitgebreide definitie

- 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

Bezoek ouderlijke woning

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

Aanpassen bedragen

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

Artikel 5

Overleggen bescheiden

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

Artikel 6

Instellingsregeling

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.

j. Uitvoeringsregeling reis- en verblijfkosten

Artikel 1

Werkingsfeer en hoogte vergoeding

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 gebruikt maakt. Dit bedrag wordt gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van de NS aangepast.

Artikel 2

Overleggen bescheiden

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

Artikel 3

Instellingsregeling

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen ten aanzien van het toekennen van een vergoeding aan (de) werknemer(s) voor de gemaakte reis- en verblijfkosten.

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

k. Uitvoeringsregeling verhuiskosten

Artikel 1

Definities

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 bewonen van woonruimte, bestaande uit tenminste twee vertrekken, met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keukens;
- c. jaarsalaris:
 - 12 maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt 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

Werkingssfeer

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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

mer 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.

Artikel 3

Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning

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

Hoogte van de verhuiskostenvergoeding

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 de 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 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 de 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

Overige te vergoeden kosten

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 werkge-

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ver, 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

Terugbetaling verhuiskosten

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 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, verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft voortgeduurd.

Artikel 7

Afwijkende regeling

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor (de) werknemer(s) ten aanzien van de verhuiskostenvergoeding. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in deze uitvoeringsregeling. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft deze uitvoeringsregeling van toepassing.

1. Uitvoeringsregeling voorgeschreven kleding

Artikel 1

Werkingsfeer, definities en aansprakelijkheid

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

Kosten onderhoud

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

Artikel 3

Vereiste kleding en schoeisel

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

Artikel 4

Afwijkende regeling

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor (de) werknemer(s) ten aanzien van de voorgeschreven kleding. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in deze uitvoeringsregeling. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft deze uitvoeringsregeling van toepassing.

m. Uitvoeringsregeling vakantie

Artikel 1

Aantal vakantiedagen

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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. hetwelk overschrijdt het bedrag conform nr. 35 van de inpassings-tabel, 24 dagen.
- 2. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werk-gever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoelde da-gen 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

Jeugddagen

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

Vergrijzingsdagen

Onverminderd het in artikel 1 bepaalde geniet de werknemer met be-houd 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

Opbouw vakantiedagen

- 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 inge-gaan 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 arbeids-

ongeschiktheid 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 het gehele uren naar boven afgerond.

Artikel 5

Opnemen vakantiedagen

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

Tijdstip van opnemen en spreiding van vakantiedagen

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. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
2. 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

Wijziging vakantieperiode

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. 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 welke de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 8

Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

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

Definities

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 mee 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 aanwezigheids-/bereikbaarheidsdienst 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

Onbetaald verlof

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

- a. Verhuizing van de werknemer.
- b. Huwelijksaangifte van de werknemer.
- c. Het verlijden 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.
- e. 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

Betaald verlof i.v.m. bijzonder gebeurtenissen

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.
- 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.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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: 24 uur op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 4

Verlof i.v.m. lidmaatschap werknemersorganisatie, commissies e.d.

- 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 betaald 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:
 - * statutaire vergaderingen danwel vergaderingen van statutaire regionale organen voorzover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
 - * conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voorzover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
 - * cursussen voorzover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.
- b. De werknemer die vakbondsconsulent is in een instelling met tenminste 500 werknemers wordt vier uur per week vrijgesteld voor de taken van de consulent.
- c. 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.
- d. 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.

- e. De werknemer kan betaald of onbetaald verlof verkrijgen indien deelname aan de in artikel 4, sub d 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

Extra vakantiedagen

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 betreft.
2. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op vier extra vakantiedagen (= 32 uur).

Artikel 6

Overige verlofmogelijkheden

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

Artikel 7

Onbetaalde verlening bevallingsverlof¹⁾

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

¹⁾ Artikel 7:646 t/m 648 van het BW is onverkort van toepassing.

Artikel 8

Ouderschapsverlof

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.
Het in de eerste volzin genoemde verlofrecht is gekoppeld aan de gebeurtenis en niet aan het aantal kinderen per gebeurtenis. Dit houdt in dat er slechts recht op één keer ouderschapsverlof bestaat wanneer de werknemer de verzorging van een aantal kinderen gelijktijdig op zich neemt. Hiermee wordt bedoeld de geboorte van een meerling en het als adoptief, pleeg- of stiefouder op zich nemen van de opvoeding en verzorging van meerdere kinderen gelijktijdig. Dit laat onverlet de aanspraken op ouderschapsverlof voor meerdere kinderen in het geval dat de werknemer de verzorging op verschillende momenten op zich neemt.
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 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 maken aan de werkgever.

Artikel 9

Premies tijdens onbetaald verlof

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 periodes 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 ziektekostenverzekeraar 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 werknemer 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

Spaarverlof

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.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indien de werknemer de gespaarde dagen opneemt ten behoeve van een heroriëntatie op zijn beroep/loopbaan, wordt het aantal dagen vermeerderd met 20%.

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

Zorgverlof

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

Afwijzing verlof

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 respectievelijk de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletieregeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het PGGM;

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover het vorige lid of artikel 5 van toepassing is;
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 jaar 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 van 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 tezamen 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 1997/1998
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 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 geveerd.
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 BW.

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 het 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 aan de 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 heeft bereikt.

Artikel 7

Uitkering bij overlijden

Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan de langstlevende 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 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Deze uitkering vervalt indien en voorzover ter zake van 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 het 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

Waarborg financiering wachtgeld

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

C. Toepassing uitvoeringsregelingen 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 uur 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 1997/1998
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 wordt 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 een aparte betaling door de werkgever wordt gegeven.

III. Overwerk

a. Begripsomschrijving en begrenzing

Uit de begrenzing, welke met betrekking tot het aantal werkuren 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 overeen-

komstig 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, (bijv. 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.

De onderstaande voorbeelden mogen ter verduidelijking dienen:

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.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 kinderhuis;
 - 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 mede 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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

personeelshuisvestingsfuncties
functies op het terrein van de uiterlijke verzorging
winkelfuncties
bouwkundige functies
werktuigkundige functies
electrotechnische functies
(medisch-)electronische functies
revalidatietechnische functies
bedrijfsbureau functies
tuin- en plantsoenendienst functies.

Functiecategorie 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.

Functiecategorie 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.

Functiecategorie 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 muziek/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
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-oogheelkundig 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

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 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 arbeids zou dienen te verrichten, naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens werktijdenregeling of rooster géén arbeid zou dienen te verrichten, wordt verplaatst.
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.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 van 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, 3 mei 1997.

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.

AANHANGSEL I

OVERGANGSBEPALINGEN CAO-AGGZ EN OVERGANGSREGELING RIBW'S

Overzicht overgangsbepalingen CAO-AGGZ

Inleiding

Op basis van de formele tekst van de overeenkomst van CAO-partijen over de overgangsbepalingen zijn in deze notitie de overgangsbepalingen opgesomd en samengevat, waarbij een uitsplitsing is gemaakt naar de toepasselijkheid voor categorieën medewerkers.

Een aantal overgangsbepalingen zijn van toepassing op alle werknemers, ongeacht de datum van indiensttreding, andere overgangsbepalingen zijn alleen van toepassing op werknemers die op 31 maart 1996 reeds in dienst waren.

Overigens wordt geadviseerd ook op werknemers die na 31 maart in dienst zijn getreden op basis van de CAO-AGGZ 1994-1996 de overgangsbepalingen toe te passen voor werknemers die op 31 maart 1996 reeds in dienst waren.

- A. Overgangsbepalingen van toepassing op alle werknemers die tot 1 april 1998 op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij een instelling die valt onder de werkingssfeer van de overgangsbepalingen CAO-AGGZ
 1. Salarisregeling

De Uitvoeringsregeling Salariëring van de CAO-AGGZ 1994-1996 blijft van toepassing tot 1 april 1998; de Uitvoeringsregeling Salariëring van de CAO Z is niet van toepassing tot 1 april 1998.

Per 1 april 1998 wordt de Uitvoeringsregeling Salariëring van de CAO Z van kracht, waarbij een salarisgarantieregeling geldt op basis van de UVR Salariëring van de CAO-AGGZ.
 2. Arbeidsduur en werktijden

Van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden van de CAO Z zijn tot 1 april 1998 niet van toepassing:

 - artikel 1 lid 1, 2 en 3;
 - artikel 3 lid 2, 4 en 5;
 - artikel 4.

In plaats hiervan is artikel 23 lid 1 van de CAO-AGGZ 1994-1996 van toepassing.
 3. Kinderopvang

Voor het jaar 1996 blijven op basis van de CAO-AGGZ met de OR gemaakte afspraken over het budget en de verdeling daarvan gehandhaafd; werknemers kunnen hieraan rechten ontlelen. In 1997 kan van het bepaalde in artikel 17 van de CAO-AGGZ in overeenstemming met de OR worden afgeweken.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Vakantietoeslag
De berekening van de vakantietoeslag geschiedt tot 1 juni 1996 op basis van artikel 22 van de CAO-AGGZ 1994-1996.
 5. Waarneming
Tot 1 april 1998 blijft artikel 39 van de CAO-AGGZ 1994-1996 van toepassing.
 6. Jubileumgratificatie
Tot 1 april 1998 blijft artikel 40 van de CAO-AGGZ 1994-1996 van toepassing.
 7. Werkgeversbijdrage premie ziektekostenverzekering
Tot 1 januari 1997 gelden de bepalingen overeenkomstig de uitvoeringsregeling werkgeversbijdrage premie ziektekostenverzekering van de CAO-AGGZ 1994-1996.
Van 1 januari 1997 tot 1 april 1998 wordt de dan geldende regeling werkgeversbijdrage premie ziektekostenverzekering door partijen bij deze overgangsregeling aangepast vastgesteld.
Per 1 april 1998 wordt de werkgeversbijdrage vastgesteld op basis van de dan geldende regeling in de CAO Ziekenhuiswezen. Teneinde de nadelige consequenties van deze overgang voor de werknemer op te vangen geldt een afbouwregeling:
 - partijen bij deze overgangsregeling zullen instructies opstellen ter berekening van de nadelige consequenties; hierbij wordt rekening gehouden met premiemutaties, wijzigingen in de inhoud van het verzekeringspakket, wettelijke maatregelen en fiscale consequenties.
Het positieve verschil van de overgang naar de salarisregeling van de CAO Z per 1 april 1998 wordt met het nadelig saldo in de werkgeversbijdrage verrekend
 - een nadelig effect per 1 april 1998 van f 50.– of minder per maand geldt als franchise c.q. wordt direct per 1 april 1998 afgebouwd; het meerdere wordt ingaande 1 april 1999 per jaar afgebouwd in termijnen van f 50.– danwel het restantverschil indien dit minder is dan f 50.–.
- B. Overgangsbepalingen van toepassing op werknemers die op 31 maart 1996 op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij een instelling die valt onder de werkingssfeer van de CAO-AGGZ
- a. Individuele overgangsbepalingen: vóór 1 april 1996 tussen werkgever en werknemer gemaakte situatiegebonden afspraken op basis van de CAO-AGGZ 1994-1996 blijven gehandhaafd van toepassing op verhuiskosten, studiekosten, ouderschapsverlof, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
 - b. Verworven rechten: rechten op basis van artikel 50 van de CAO-

AGGZ 1994-1996 blijven gehandhaafd tenzij door CAO-partijen terzake een afbouwregeling is vastgesteld.

c. Collectieve overgangsbepalingen:

1. Aangaan en verlenging arbeidsovereenkomst

Indien een op 31 maart bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eenmaal wordt verlengd, is het bepaalde in artikel 9 lid 4 in combinatie met artikel 9 lid 2 van de CAO-AGGZ 1994-1996 van toepassing.

2. Arbeidsduur werknemers van 55 jaar en ouder

Voor werknemers die op 1-1-96 de leeftijd van 51 jaar hebben bereikt is vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar artikel 23 lid 3 van de CAO-AGGZ 1994-1996 van toepassing in plaats van artikel 11 van de UVR Arbeidsduur en werktijden van de CAO-Z.

3. Uitvoeringsregelingen overwerk, onregelmatige dienst en bereikbaarheidsdienst

Tot 1 april 1998 blijven deze regelingen conform de CAO-AGGZ 1994-1996 van toepassing.

Vanaf 1 april 1998 geldt voor de bereikbaarheidsdienst een compensatieregeling voor zover het nadelige verschil groter is dan 25%.

De werknemer die vóór 1 januari 1996 de leeftijd van 51 heeft bereikt, mag vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar geen overwerk, onregelmatige dienst en bereikbaarheidsdienst worden opgedragen, tenzij de werknemer tegen het verrichten van deze werkzaamheden geen bezwaar heeft.

4. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en reis- en verblijfkostenvergoedingen dienstreizen

De uitvoeringsregelingen van de CAO-AGGZ 1994-1996 blijven van kracht, tenzij de werkgever in overleg met de OR een andere regeling vaststelt.

5. Vakantieverlof

De aanspraak op vakantieverlof inclusief de 2 extra feestdagen op basis van artikel 27 lid 2 CAO-AGGZ blijft bestaan, met dien verstande dat geen verhogingen op grond van de leeftijd meer worden toegepast. Zodra deze aanspraak op enig moment gelijk of lager is dan de aanspraak op vakantieverlof op basis van de CAO Z, geldt vervolgens de aanspraak op basis van de CAO Z.

6. Wachtgeld

De werknemer die op basis van de CAO Z aanspraak kan maken op wachtgeld kan tot uiterlijk april 2000 een eenmalige keuze maken voor toepassing van de uitvoeringsregeling Wachtgeld van de CAO-AGGZ 1994-1996.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

*Uitvoeringsregeling overgang RIBW's van de CAO DTG naar de
CAO-Z per 31 maart 1996*

Algemeen

Begripsbepalingen

- a. RIBW's = onder RIBW's wordt in deze overgangsregeling verstaan de voorzieningen zoals genoemd in artikel 2 sub k (RIBW), l (Beschermende woonvorm) en n (Dagactiviteitencentrum)
- b. CAO-Z = CAO-Ziekenhuiswezen

Artikel 1

Overgang

- 1. Per 31 maart 1996 is de CAO-Z zoals die luidt op 31 maart 1996 en zoals die nadien zal worden gewijzigd van toepassing op alle RIBW's behoudens het gestelde in lid 2.
- 2. Het OAD kan op verzoek van een RIBW die bezwaar heeft tegen de overgang naar de CAO-Z zoals genoemd in lid 1, besluiten een tijdelijke ontheffing daarvan te verlenen, zodat de betreffende RIBW tot uiterlijk 31 december 1996 onder de werkingssfeer van de CAO DTG valt.
De RIBW dient vóór 1 maart 1996 een verzoek daartoe in te dienen bij het OAD.¹⁾
- 3. Een verzoek als genoemd in lid 2 dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend. De instelling dient met redenen omkleed aan te geven welke problemen er worden voorzien bij een overgang op 31 maart 1996 en dient tevens aan te geven welke tijd zij in redelijkheid denkt nodig te hebben voor de effectuering van de overgang naar de CAO-Z.
De overgang naar de CAO-Z vindt uiterlijk op 31 december 1996 plaats.
- 4. Het OAD neemt een beslissing over het verzoek als genoemd in lid 2 en weegt daarbij in redelijkheid de belangen van de verzoekende RIBW enerzijds en het belang van een goede overgang van de RIBW's naar de CAO-Z anderzijds.

¹⁾ Noot van partijen: Secretariaatsadres van het OAD, Stg. SAB, Postbus 138, 2350 AC Leiderdorp.

5. Het OAD neemt vóór 31 maart 1996 een definitief besluit, over het verzoek zoals bedoeld in lid 2.
Voor de RIBW's die tussen 31 maart 1996 en 1 januari 1997 onder de werkingssfeer van de CAO-Z vallen wordt door partijen bij de CAO DTG een gelijklopende garantie vastgesteld.
6. RIBW's die een ontheffing hebben verkregen zullen opgenomen worden in artikel 3, werkingssfeer van de CAO DTG.

Artikel 2

Inschaling van werknemers bij overgang naar CAO-Z per 31 maart 1996

1. Elke werknemer wordt zo spoedig mogelijk na 31 maart 1996 heringedeeld in een functie en de daarbij behorende functionele schaal volgens de CAO-Z.
Herinschaling geschiedt onder handhaving van de geldende periodiekdatum en dient uiterlijk op 31 december 1996 te geschieden met terugwerkende kracht tot 31 maart 1996.
2. De inpassing in het nummer van de functionele salarisschaal in de CAO-Z geschiedt als volgt.
 - Het per 31 maart 1996 geldende bruto salarisbedrag in de CAO DTG, waarop de in dienst zijnde werknemer per die datum aanspraak heeft, wordt exact vertaald in een daarmee corresponderend volgnummer in de salaristabel van de CAO-Z per die datum.
 - Bij het ontbreken van hetzelfde salarisbedrag vindt inschaling in het volgnummer met het naast hogere salarisbedrag binnen de functionele salarisschaal plaats.
 - Indien de werknemer op 31 maart 1996 volgens een lager volgnummer wordt gesalarieerd dan het eerste volgnummer van de functionele salarisschaal behorende bij de van toepassing verklaarde functie, dan vindt inschaling per deze datum plaats in het laagste volgnummer van de functionele salarisschaal.
3. Bij de inschaling heeft de werknemer, uitsluitend onder de voorwaarden genoemd in het volgende lid, een gegarandeerd recht op het maximumbedrag van de uitloop, zoals dat gegolden zou hebben bij de herinschaling in het functiewaarderingssysteem volgens de CAO DTG per 1 januari 1996 op grond van Uitvoeringsregeling A, Salarisering.
 - Het maximumbedrag van de uitloop wordt als volgt bepaald: Op 31 maart 1996, het moment van overgang naar de CAO-Z, wordt eerst het salarisbedrag bepaald dat behoort bij het maximum volgnummer van de schaal waarop de werknemer recht zou hebben op grond van zijn indeling in de CAO DTG. Vervolgens wordt het salarisbedrag vertaald in een daarmee corresponderend

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- volgnummer, hetzelfde of het naasthogere, in de salaristabel van de CAO-Z per die datum. Het corresponderende salarisbedrag in de CAO-Z is de grondslag voor het gegarandeerde recht van de werknemer en wordt aangepast aan de algemene salarisontwikkelingen in de CAO-Z.
- Voor de bepaling van het salarisbedrag zoals geldend op 31 maart 1996, dient rekening gehouden te worden met de eventuele terugwerkende kracht van de afspraken van partijen bij de CAO DTG omtrent de primaire arbeidsvoorwaarden in CAO DTG 1996.
4. Gegarandeerd recht op maximale uitloop
De werknemer kan gedurende een half jaar na de dag waarop hij schriftelijk door de werkgever is geïnformeerd over zijn inpassing in de CAO-Z, B. Uitvoeringsregelingen, onderdeel b: uitvoeringsregeling salariering aanspraak maken op het recht in bovengenoemd lid 3. De werknemer dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de werkgever.
De werkgever is verplicht deze schriftelijke garantie af te geven.
5. Primaire arbeidsvoorwaarden
Indien de werknemer de werkgever daartoe verzoekt, is de werkgever gehouden de werknemer op schrift een omschrijving van zijn recht ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden te geven, zoals dat voor de betrokken werknemer gegolden zou hebben op 31 maart 1996, indien Uitvoeringsregeling A van de CAO DTG, zoals die geldt na 1 januari 1996 op hem van toepassing zou zijn geweest, met inachtneming van het gestelde in lid 3.
De werkgever dient de werknemer uiterlijk op 31 december 1996 op de hoogte te hebben gesteld. De werknemer dient met zijn verzoek in redelijkheid hiermee rekening te houden.
6. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de door de werkgever gegeven omschrijving met betrekking tot de primaire arbeidsvoorwaarden en de garantie op de maximum uitloop op grond van het per 1 januari 1996 geldende functiewaarderingssysteem in de CAO DTG, is een beroep bij de Commissie van Beroep Fuwa mogelijk.
Uitvoeringsregeling A van de CAO DTG is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3

Secundaire arbeidsvoorwaarden

1. Per 31 maart 1996 zijn de RIBW's genoemd onder artikel 1 lid 1 van rechtswege gehouden de CAO-Z toe te passen met uitzondering van de rechtspersonen die een ontheffing op grond van artikel 1 lid 5 hebben verkregen.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 worden voor de volgende onderwerpen nadere regels gesteld:
 - studiefaciliteiten (artikel 4);
 - ziektekosten (artikel 5);
 - kinderopvang, gedurende het eerste jaar van overgang (artikel 6 lid 4 sub 1a);
 - gevallen van kennelijke hardheid (artikel 6 lid 3, lid 4 sub 1b en lid 5).

Artikel 4

Studiefaciliteiten

De werkgever is verplicht de bestaande afspraken met de werknemer voor wie deze overgangsregeling geldt op het gebied van studiefaciliteiten, op grond van Uitvoeringsregeling K, CAO DTG, na te komen.

Artikel 5

Ziektekosten

Werknemers werkzaam bij RIBW's die per 31 maart 1996 onder de werkingssfeer van de CAO-Z vallen hebben gedurende het jaar 1996, indien en voorzover de feitelijke overgang naar het IZZ nog niet heeft plaatsgehad, recht op voortzetting van

- a. de tegemoetkoming premie particuliere ziektekosten zoals geregeld in Uitvoeringsregeling I van de CAO DTG, en
- b. de ziektekostenvergoeding zoals geregeld in Uitvoeringsregeling J van de CAO DTG.

Voor de periode na 31 december 1996 zullen de NVBW c.q haar rechtsopvolger enerzijds en de ABVA/KABO en CFO anderzijds op basis van de IZZ-offerte nadere afspraken maken.

Artikel 6

Kennelijke hardheid

1. Op verzoek van de werknemer is de werkgever ten aanzien van de

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

secundaire arbeidsvoorwaarden op grond van de CAO-Z verplicht een schriftelijk en gemotiveerd voorstel tot afwijking van het bepaalde in artikel 3 lid 1 te doen indien er sprake is van kennelijke hardheid.

2. Van kennelijke hardheid is in beginsel slechts sprake bij aanspraken op
 1. wachtgeld (lid 3)
 2. kinderopvang voor de periode volgend op de termijn van 1 jaar na de overgang (lid 4 sub 1b).
3. Aanspraken op wachtgeld
 1. De werknemer heeft gedurende drie jaar na het schriftelijk bericht van de werkgever omtrent de overgang van de instelling naar de CAO-Z het recht een verzoek betreffende wachtgeld ahangig te maken bij de Tijdelijke Commissie overgang RIBW's secundaire arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 7 lid 1, met de vraag de wachtgeldregeling van de CAO DTG, zoals die gold op 31 maart 1996, op hem van toepassing te verklaren.
 2. De commissie stelt desgevraagd vast of er sprake is van kennelijke hardheid, en/of het voorstel zoals genoemd in lid 1 van de werkgever redelijk was.
 3. Indien de commissie vaststelt dat er sprake is van kennelijke hardheid dient de werkgever de wachtgeldregeling van de CAO DTG toe te passen.
 4. Indien de commissie van mening is dat het voorstel van de werkgever niet redelijk is wordt het voorstel vernietigd. De werkgever dient een nieuw besluit te nemen, rekening houdend met de overwegingen van de commissie.
4. Aanspraken tegemoetkoming kosten Kinderopvang
 1. a. Werknemers die op 31 maart 1996 een aanspraak hebben op een uitkering uit het Kinderopvangfonds ex artikel 2 van Uitvoeringsregeling S van de CAO DTG, hebben indien de instelling per 31 maart 1996 overgaat naar de CAO-Z recht op onveranderde voortzetting van de uitkering door de werkgever gedurende 1 jaar na de overgang naar de CAO-Z¹⁾.
 - b. Voor de daaropvolgende periode treft de werkgever een overgangsregeling voor een termijn van maximaal 2 jaar. Deze overgangsregeling maakt de werkgever uiterlijk op 1 april 1997 aan de werknemer bekend.
 2. a. Als gevolg van een OAD besluit ex artikel 1 lid 4 geldt voor

¹⁾ Noot van partijen: 31 maart 1997.

de werknemer die werkzaam is bij een RIBW die tussen 31 maart 1996 en 1 januari 1997 onder de werkingssfeer van de CAO-Z komt het volgende.

Een werknemer die één dag vóór de overgang van de instelling naar de CAO-Z recht heeft op een aanspraak uit het Kinderopvangfonds ex artikel 2 van Uitvoeringsregeling S van de CAO DTG, heeft recht op onveranderde voortzetting van de uitkering door de werkgever gedurende 1 jaar na de overgang naar de CAO-Z.

- b. Voor de daaropvolgende periode treft de werkgever een overgangsregeling voor een termijn van maximaal 2 jaar. Deze overgangsregeling maakt de werkgever uiterlijk 4 maanden voor aanvang ervan aan de werknemer bekend.
3. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het besluit van de werkgever of de werkgever naar zijn oordeel nalatig is om een besluit te nemen en hij de werkgever daarop schriftelijk heeft gewezen, kan de werknemer zich richten tot de in artikel 7 lid 1 genoemde Tijdelijke Commissie overgang RIBW's secundaire arbeidsvoorwaarden.
Indiening van het verzoek dient te geschieden binnen drie maanden nadat de schriftelijke mededeling van de werkgever – betreffende de overgang van de werknemer naar de bepalingen van de CAO-Z – aan de werknemer is verzonden.
5. Voor andere gevallen van kennelijke hardheid dan genoemd in artikel 6 lid 3 en lid 4 sub 1 geldt dat de werknemer gedurende drie jaar na het schriftelijk bericht omtrent de overgang van de instelling naar de CAO-Z recht heeft op het voorleggen van zijn zaak aan de commissie als genoemd in artikel 7 lid 1.
De commissie beoordeelt of er sprake is van kennelijke hardheid.

Artikel 7

Beroep

1. De werknemer kan bij een geschil met de werkgever over de kennelijke hardheid en/of met betrekking tot een geschil over het voorstel van de werkgever, een schriftelijk en gemotiveerd verzoek indienen bij de Tijdelijke Commissie overgang RIBW's secundaire arbeidsvoorwaarden.
Deze commissie is door partijen bij de CAO DTG ingesteld onder voorzitterschap van een onafhankelijke voorzitter.
Verzoeken daartoe kunnen worden ingediend bij het secretariaat¹⁾.

¹⁾ Noot van partijen: Secretariaatsadres van het OAD, Stg. SAB, Postbus 138, 2350 AC Leiderdorp.

Ziekenhuiswezen 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De uitspraak van de Tijdelijke Commissie overgang RIBW's secundaire arbeidsvoorwaarden is bindend voor werkgever en werknemer.

Artikel 8

Diensttijd

Diensttijd doorgebracht bij werkgevers waarop de CAO DTG van toepassing was, direct voorafgaande aan de overgang naar de CAO-Z, wordt voor de berekening van het aantal dienstjaren gelijkgesteld met diensttijd doorgebracht bij een werkgever onder de werkingssfeer van de CAO-Z.

Artikel 9

De garantiebepalingen in de artikelen 2 t/m 8 zijn alleen van toepassing op werknemers die op 31 maart 1996 in dienst zijn bij een RIBW die per die datum onder de werkingssfeer van de CAO-Z komt te vallen.

Slotbepaling

De rechtspositie van instellingshulpverleners die vóór 1 april 1996 bij een RIBW als bedoeld in artikel 1 lid 1 in dienst zijn gekomen, blijft tot 1 januari 1997 ongewijzigd in die voege dat de CAO DTG-regeling van toepassing blijft.