



Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg 2012/2013 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 december 2012 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg

UAW Nr. 11378

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Sociaal Overleg Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: ActiZ en Branchebelang Thuiszorg Nederland (BTN);

Partij(en) ter andere zijde: CNV Publieke Zaak, NU'91, Beroepsorganisatie voor de Verpleging en de Verzorging, vertegenwoordiger van EADV en FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van LAD, KNGF, EN, NVLF/G, NVPMT, NIP, VGVZ, NVD, VHP-Zorg, NVBT, NVvMT, NVDAT, NVDT, VvOCM.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Abvakabo FNV;

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat: De bedenkingen richten zich tegen de wijze van totstandkoming van de cao, alsmede tegen de inhoud en het draagvlak van de cao. Door algemeenverbindendverklaring (avv) zouden de mogelijkheden voor collectieve acties door Abvakabo FNV binnen in de branche verstoord worden.

Bedenkinghebbende voert hierbij aan dat zij van oudsher de grootste vakbond in de branche is, die van meet af aan betrokken is geweest bij de cao. Zij vertegenwoordigt 11% van de werknemers in de branche, terwijl de drie gezamenlijke bonden die partij zijn bij de cao 4% vertegenwoordigen. Hierdoor zou sprake zijn van onvoldoende draagvlak voor de cao. Dit zou eveneens blijken uit het door haar uitgevoerde referendum, waarbij een ruime meerderheid van de 20.000 respondenten (zowel leden als niet-leden) zich uit heeft gesproken tegen de cao.

Hoewel bedenkinghebbende erkent dat aan de gestelde vereisten voor de berekening van de representativiteit wordt voldaan, is naar haar mening niet voldaan aan het criterium van een belangrijke meerderheid in de sector, omdat geen sprake is van voldoende draagvlak voor de cao.

Daarnaast stelt bedenkinghebbende dat de inhoud van de cao blijk geeft van een resultaat waarbij voornamelijk de onderhandelingsinzet van werkgevers is gerealiseerd.

Avv van een cao tegen de wil van de meest representatieve bond in de sector is onwenselijk en is in strijd met de voor bedenkinghebbende geldende rechten op onderhandelingsvrijheid, organisatie en collectieve actie, zoals vastgelegd in de ILO-verdragen; dit moet volgens bedenkinghebbende worden gezien als ongeoorloofde inmenging van de overheid in een cao-conflict.

Naar de mening van bedenkinghebbende wordt het belangrijkste doel van avv, te weten het bevorderen van evenwichtige arbeidsverhoudingen en arbeidsrust ten behoeve van een positief sociaaleconomische ontwikkeling, in dit geval niet bereikt en is sprake van strijdigheid met het algemeen belang. Aangezien avv een discretionaire bevoegdheid van de Minister is, zou hij daarom op grond van deze bovengenoemde bijzondere omstandigheden moeten af zien van avv.

Tot slot wordt aangevoerd dat artikel 1.18, 3.2.2, 6.1.8 en 10.5 in strijd zijn met het recht.



Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Totstandkoming van de cao

Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV worden bedenkingen die betrekking hebben op onvoldoende betrokkenheid bij de totstandkoming van de cao normaliter aangemerkt als evident kansloos. Ten aanzien van deze bedenkingen vindt deze bepaling rechtstreeks toepassing.

Draagvlak voor de cao

Naar aanleiding van de opmerkingen over het draagvlak van de cao dient primair te worden vastgesteld dat voldaan is aan het meerderheidsvereiste zoals bedoeld in de Wet AVV, het Besluit aanmelding van cao's en het verzoeken om avv en het Toetsingskader AVV. Een meerderheid van 60% of meer wordt in ieder geval aangemerkt als belangrijke meerderheid. Op grond van de voorgeschreven berekeningswijze van het meerderheidsvereiste, vertegenwoordigen partijen blijkens hun representativiteitsopgave 94% van de werkzame personen in de bedrijfstak. De uitkomsten van het door bedenkinghebbende uitgevoerde referendum laten deze uitkomst onverlet.

Aan de toetsing van het draagvlak van de cao zoals bedoeld is in het Toetsingskader AVV (die geldt bij een representativiteit van tussen de 55% en 60%) wordt in dit geval niet toegekomen. De Wet AVV en het Toetsingskader AVV kennen geen representativiteitseisen voor werknemersorganisaties.

Inhoud van de cao

Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV geldt dat bedenkingen die betrekking hebben op de inhoud van cao-bepalingen, voor zover deze bepalingen op grond van het Toetsingskader voor avv in aanmerking komen, normaliter evident kansloos zijn. Het behoort tot de bevoegdheid van de bij de cao betrokken partijen om de inhoud van de cao vast te stellen. Bij de beoordeling of cao-bepalingen voor avv in aanmerking komen, wordt getoetst op kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het avv-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV. Bij de beoordeling van de aangehaalde bepalingen is niet gebleken van kennelijke strijdigheid.

Recht op vrije onderhandelingen, organisatie en collectieve actie

De stelling dat hier sprake zou zijn van een ongeoorloofde inmenging van overheidswege door bepalingen van deze cao algemeen verbindend te verklaren, kan niet gevolgd worden. Hoewel onderkend moet worden dat de mogelijkheden voor bedenkinghebbende om toepassing te geven aan een eventuele toekomstige eigen cao - voor zover deze bepalingen in strijd zijn met de avv/de cao-bepalingen- worden beperkt, kan van schending van de op grond van de ILO-verdragen geldende rechten geen sprake zijn. Het staat bedenkinghebbende immers vrij om zich te organiseren, collectieve acties uit te voeren en in vrijheid cao-onderhandelingen te voeren. Bij de totstandkoming van de onderhavige cao heeft bedenkinghebbende deze rechten zonder belemmering uitgevoerd, en uiteindelijk gekozen niet akkoord te gaan met de cao. Dat vervolgens het bereik van de mogelijkheden voor het voeren van collectieve acties tijdens de looptijd van een besluit tot avv beperkter is, is inherent aan het avv-instrument.

Overigens moet hier tegenovergesteld worden het recht op onderhandelingsvrijheid van partijen bij de onderhavige cao, die gezamenlijk een belangrijke meerderheid in de bedrijfstak vertegenwoordigen. Avv heeft als doel het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg, in de vorm van cao's, te ondersteunen en te beschermen. Het af zien van avv zou de bescherming van de in vrijheid overeengekomen cao door de belangrijke meerderheid in de bedrijfstak te niet doen. Juist bij het af zien van avv zou de Minister zich mengen in dit cao conflict en het recht op onderhandelingsvrijheid, organisatie en collectieve actie van partijen bij de onderhavige cao te veel beperken.

Discretionaire bevoegdheid en bijzondere omstandigheden

Bedenkinghebbende merkt terecht op dat de bevoegdheid om cao-bepalingen algemeen verbindend te verklaren een discretionaire bevoegdheid van de Minister is en dat derhalve bijzondere omstandigheden kunnen maken dat van een besluit tot avv kan worden afgezien, indien het beoogde doel van een besluit tot avv niet wordt bereikt.

Op grond van het hier bovenstaande moet echter worden geconcludeerd dat van bijzondere omstandigheden geen sprake is, er geen strijdigheid met het algemeen belang is geconstateerd en dat de bovenstaande bedenkingen geen beletsel vormen om tot avv over te gaan.



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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1

Artikel 1.1 Definities

In deze CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) wordt verstaan onder:

1. *Aanwezigheidsdienst*: een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uur waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. *Arbeidsduur*: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen gemiddeld aantal uren per week voor het verrichten van werkzaamheden, waarbij inbegrepen:
 - alle verlofuren waarover loon wordt betaald;
 - vergoedingen in vrije tijd volgens regelingen in deze CAO;
 - verzuim tijdens vastgestelde werktijden wegens ziekte/arbeidsongeschiktheid.Voor werknemers die ambulant zijn gelden daarenboven de volgende bepalingen:
 - reis- en wachttijden als gevolg van door de werkgever opgedragen werkzaamheden, afgezien van gebroken diensten, voor zover deze reistijden meer bedragen dan de voor de werknemer gebruikelijke reistijden voor het woon- werkverkeer;
 - bij thuiszorgwerkzaamheden (extramuraal): reistijden als gevolg van gebroken diensten.
3. *Bereikbaarheidsdienst*: een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
4. *Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)*: onderwijs, waarbij de leerling gedurende de beroepspraktijkvorming tevens werknemer is en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling. Voor kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.
5. *Consignatiedienst*: een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
6. *Feest- en gedenkdagen*: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen waaronder Koninginnedag en 5 mei. De werknemer kan ervoor kiezen om in plaats van genoemde dagen verlof op te nemen op andere bij de godsdienst of de levensbeschouwing van de werknemer passende dagen.
7. *Leerling-werknemer*: de werknemer die in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg een (leer/)arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.
8. *Periode*: een aaneengesloten tijdvak van vier weken.
9. *Periodiek*: het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.
10. *Relatiepartner*: de geregistreerde partner van de werknemer dan wel
 - degene met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overlegde notariële akte.
11. *Salaris*: het voor de werknemer geldende bruto maand- of periodesalaris, exclusief de in de artikelen 3.1.13, 5.3.1, 5.5, 5.7, 5.8, 5.9, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 9.1, 9.2, 9.3.1, 9.3.2, 9.4, 9.4.1, 9.7, art. 2 Bijlage A1 genoemde vergoedingen en exclusief de in de artikel 3.1.11 vermelde eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage in artikel 3.1.12.
12. *Stagiair*: een leerling die een MBO- of een HBO-opleiding volgt ingevolge het OCW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg) en in die hoedanigheid een stage volgt.
13. *Vakantiekracht*: de persoon die incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal zes weken achtereen.
14. *Uurloon*:
 - a. voor de berekening van vergoedingen/toeslagen als bedoeld in de artikelen 5.5.3, 5.7.3, 5.8.1, 5.8.2, 5.9.1, 5.11.3, 5.12.1, 5.13 en 5.14 wordt het uurloon berekend als 12 maal het maandsalaris gedeeld door 1878, dan wel het periodesalaris gedeeld door 144;
 - b. voor overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden wordt het uurloon berekend door het maandsalaris te delen door 156, en het periodesalaris te delen door 144.
15. *Verschoven diensten*: een verplaatsing van een aantal aaneengesloten uren waarop de werknemer volgens de vastgestelde werktijden arbeid zou moeten verrichten naar een ander moment, waarop de werknemer volgens de vastgestelde werktijden géén arbeid zou hoeven te verrichten.



16. *Weekend*: een periode van 48 uur vrij van dienst, vallend op zaterdag en zondag.
17. *Werkgever*: de organisatie, als bedoeld in sub 1 dan wel sub 2 dan wel een combinatie van sub 1 en sub 2:
1. Verpleeg- en/of verzorgingshuis
 - a. De privaatrechtelijke rechtspersoon die één of meer instellingen beheert of doet beheren, die tenminste zijn toegelaten voor de in het Besluit Zorgaanspraken AWBZ van 25 oktober 2002 (Stb. 2002, 527) genoemde functionele zorgaanspraak verblijf, alsmede voor een of meer van de volgende zorgaanspraken, te weten: persoonlijke verzorging en/of verpleging en/of begeleiding en/of behandeling, mits deze instellingen, al dan niet in combinatie, voornamelijk werkzaam zijn ten behoeve van cliënten met een somatische en/of psychogeriatrische aandoening of beperking en/of psychosociale problematiek en/of de op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, Wet van 29 juni 2006 (Stb. 2006, 351) laatstelijk gewijzigd bij Wet van 25 juni 2012 (Stb. 2012, 310) gefinancierde huishoudelijke verzorging, waaronder wordt begrepen het ondersteunen bij of overnemen van activiteiten op het gebied van het verzorgen van het huishouden van een persoon dan wel van de leefeenheid waartoe een persoon behoort.
 - b. De privaatrechtelijke rechtspersoon die een instelling beheert of doet beheren die is toegelaten voor een of meer van de functionele zorgaanspraken van het Besluit Zorgaanspraken AWBZ behoudens de aanspraak verblijf, voor zover deze instelling vóór 1 april 2003 viel onder artikel 14 respectievelijk 16 van het gewijzigde Besluit Zorgaanspraken bijzondere ziektekostenverzekering van 17 mei 2000 (Stb. 2000, 221).
 - c. De door de in lid 1 bedoelde rechtspersoon beheerde voorziening die voornamelijk diensten verleent ten behoeve van deze instellingen en/of hun cliënten alsmede de door de rechtspersoon geëxploiteerde voorziening op het gebied van verzorging en/of huisvesting van ouderen.
 - d. Behoudens voor zover dit op grond van het Besluit Zorgaanspraken AWBZ is beperkt of uitgesloten, kunnen de functionele zorgaanspraken zowel ten behoeve van intramuraal verblijvende en/of zelfstandig wonende cliënten worden verricht.
 - e. Onder de in dit artikel genoemde rechtspersoon wordt verstaan zowel de rechtspersoon zonder winstoogmerk als de rechtspersoon met winstoogmerk, mits de winst volledig ten goede komt aan de zorg(instelling). Niet onder het begrip rechtspersoon valt de overheidswerkgever in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639).
 2. Thuiszorgorganisatie
 - a. de privaatrechtelijke organisatie, dan wel een al of niet juridisch zelfstandig onderdeel hiervan, al of niet met rechtspersoonlijkheid en al dan niet met winstoogmerk, waarvan de activiteiten hoofdzakelijk een extramuraal karakter hebben en die zich voornamelijk richt op het verlenen van door de overheid op grond van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten, wet van 14 december 1967 (Stb. 1967, 617) laatstelijk gewijzigd bij Wet van 2 februari 2012 (Stb. 2012, 77), en/of de Zorgverzekeringswet, Wet van 16 juni 2005 (Stb. 2005, 538) laatstelijk gewijzigd bij Wet van 22 december 2011 (Stb. 2011, 639) verzekerde en gefinancierde zorg respectievelijk de op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning gefinancierde hulp, bestaande uit één of meer van de volgende vormen:
 - huishoudelijke verzorging, waaronder wordt begrepen het ondersteunen bij of overnemen van
 - activiteiten op het gebied van het verzorgen van het huishouden van een persoon dan wel van de leefeenheid waartoe een persoon behoort, en/of persoonlijke verzorging en/of verpleging al dan niet in combinatie met ondersteunende begeleiding en/of activerende begeleiding en/of prenatale zorg en/of het uitlenen van verpleegartikelen en/of jeugdgezondheidszorg en/of dieetadvisering en/of vaccinaties;
 - en/of
 - kraamzorg: waaronder wordt verstaan het leveren van de volgende activiteiten: partusassistentie, verzorging en controle van kraamvrouw en pasgeborene, voorlichting en instructie, waarborgen van hygiëne tijdens partus en kraambed, huishoudelijke verzorging en/of opvang;
 - b. de privaatrechtelijke organisatie(s) die beheerd wordt (worden) door (een) organisatie(s) als genoemd in lid 2 sub a en die uitsluitend dan wel nagenoeg uitsluitend activiteiten verricht(en) ten behoeve van die organisatie(s).
18. *Werknemer*: de persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever, tenzij hij:
- de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt*; **vervalt per 1 januari 2013*
 - directeur is, waaronder wordt verstaan degene die als eindverantwoordelijke is belast met de beleidsvoorbereiding en het beheer van de organisatie en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur of de raad van toezicht;
 - werkzaam is als vakantiekraacht;
 - uurdocent is, waarbij onder uurdocent wordt verstaan de werknemer die incidenteel doceerwerkzaamheden verricht;
19. *Werktijden*: uren waarop arbeid dient te worden verricht.



20. CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen: CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg onderdeel Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2007.

21. CAO Thuiszorg: CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg onderdeel Thuiszorg oktober 2006 t/m december 2007.

Artikel 1.2 Werkingssfeer, toepassing en ontheffingen

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1.1 lid 17 en de werknemer als bedoeld in artikel 1.1 lid 18.
2. Partijen bij deze CAO kunnen, op verzoek van de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding tussen die werkgever en zijn werknemers valt onder de werkingssfeer van meerdere CAO's, dan wel wanneer sprake is van toepassing van meerdere CAO's in concernverband, besluiten de bepalingen van de CAO VVT niet van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding tussen deze werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers. Aan een besluit als in deze bepaling bedoeld, kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
6. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regelen zijn of mochten worden gesteld, waarvan afwijking niet geoorloofd is, is deze CAO slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met de vorenbedoelde wettelijke bepalingen.

Artikel 1.3 Karakter CAO

Tenzij daarin anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze CAO.

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSRELATIE

Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer, niet zijnde de leerling-werknemer, wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan. De werkgever is verplicht de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk te informeren over de plaats van zijn functie binnen de instelling.
2. 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.

Artikel 2.2 Duur van de arbeidsovereenkomst

Artikel 2.2 lid 1 treedt voor werknemers werkzaam als kraamverzorgende in werking per 1 januari 2013 met inachtneming van de navolgende overgangsmaatregel. Ingevolge artikel 7: 668a lid 5 BW wordt het aantal vóór 1 januari 2013 opgevolgde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meegeteld voor het aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:668a lid 1 sub b BW. De duur van elkaar opgevolgde tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de periode tot 1 januari 2013 wordt wel meegeteld voor de maximale duur van 36 maanden als bedoeld in artikel 7: 668a BW.

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan en opgevolgd voor bepaalde tijd conform het bepaalde in artikel 7: 668a BW dan wel worden aangegaan voor onbepaalde tijd.

Leden 2 t/m 10 vervallen met ingang van 1 januari 2013

2. Voor het aangaan en opvolgen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een kraamverzorgende geldt, in afwijking van lid 1, het gestelde in de leden 3 t/m 10.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer dan voor maximaal één jaar worden aangegaan, tenzij sprake is van:
 - a. tijdelijke vervanging wegens het volgen van een opleiding, door ziekte, militaire dienst of tewerkstelling als gewetensbezwaarde militaire dienst dan wel wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof van een andere werknemer;
 - b. werkzaamheden met een kennelijk tijdelijk karakter.
4.
 - a. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan in de in lid 3 van dit artikel onder a genoemde gevallen, bedraagt de maximale duur – inclusief eventuele verlengingen – 2,5 jaar.
 - b. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan in de in lid 3 van dit artikel onder b genoemde gevallen, is de duur gelijk aan de duur van de overeengekomen werkzaamheden.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 3 van dit artikel mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde

tijd met een leerling-kraamverzorgende na het verstrijken van de termijn van één jaar worden verlengd met maximaal 12 maanden, indien de opleiding binnen de termijn van één jaar niet met goed gevolg is afgerond.

6. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd samenloopt met een leerovereenkomst bedraagt de duur, in afwijking van het bepaalde in lid 3, maximaal de duur van de leerovereenkomst.
7. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt belast met de uitvoering van een project, waarvan de financiering van tijdelijke aard is, kan ter vervanging van deze werknemer met een andere werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor de duur van dit project, zulks in afwijking van het bepaalde in lid 3.
8. Indien een arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd is aangegaan door werkgever en werknemer na het verstrijken van deze bepaalde tijd stilzwijgend wordt voortgezet, wordt zij geacht vanaf dat tijdstip voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
9. Indien een arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van deze bepaalde tijd door partijen voor bepaalde tijd wordt voortgezet, dienen ten aanzien van deze voortzetting(en) de maximumtermijnen als bedoeld in dit artikel onverkort in acht te worden genomen en wel met dien verstande dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts mogelijk is indien en voor zover de gezamenlijke duur van het tijdvak waarover de arbeidsovereenkomst aanvankelijk is aangegaan en de termijn(en) waarmee zij is voortgezet geen overschrijding inhoudt van de van toepassing zijnde maximumtermijn.
10. Wanneer meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen, waarbij door samentelling van die opeenvolgende arbeidsovereenkomsten de van toepassing zijnde maximumtermijn niet wordt overschreden, dan worden de vierde en de daarop volgende arbeidsovereenkomst(en) eveneens geacht te zijn aangegaan voor bepaalde tijd.
11. *Deze bepaling treedt in werking per 1 januari 2013*
De arbeidsovereenkomst met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, kan worden aangegaan en opgevolgd voor bepaalde tijd conform het bepaalde in artikel 7:668a BW dan wel worden aangegaan voor onbepaalde tijd. De CAO-VVT is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing met inachtneming van het navolgende. Indien wetgeving ter stimulering van het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd in werking treedt, waarin van de CAO-VVT afwijkende rechten en plichten zijn opgenomen, dan gelden deze afwijkende bepalingen vanaf de inwerking-treding van die wetgeving in plaats van de ter zake geldende CAO-VVT bepaling(en).

Artikel 2.3 Opzegging

1. Ingeval van opzegging 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 deze CAO uitdrukkelijk anders wordt bepaald. Opzegging dient schriftelijk te gebeuren.
2. Op grond van artikel 7: 672 lid 8 BW is bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever gelijk indien de opzegtermijn niet langer is dan 3 maanden. Bij een langere opzegtermijn dan 3 maanden geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn dan die voor de werknemer.
3. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.
4. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid kan slechts geschieden nadat de ziekte/arbeitsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.

Artikel 2.4 Einde van de arbeidsovereenkomst

Naast hetgeen in Boek 7 BW inzake het einde van de arbeidsovereenkomst is aangegeven eindigt de arbeidsovereenkomst:

Deze bepaling geldt vanaf 1 april 2012

op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Aan de werknemer kan vervolgens op grond van artikel 2.2 lid 11 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangeboden.

2. zonder opzegging, op de datum waarop de werknemer van het recht op de volledige overbruggingsuitkering (OBU) ingevolge het pensioenreglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebruik maakt. Het gestelde in de vorige zin geldt niet, indien de werkgever en de werknemer voorafgaand aan de datum van gebruikmaking van de volledige overbruggingsuitkering, schriftelijk anders overeenkomen.



HOOFDSTUK 3 BELONING

Artikel 3.1.1 Algemeen

1. Het salaris van de werknemer, voor zover niet vallend onder artikel 3.1.2 lid 1 sub d, bestaat uit een geldelijke beloning als vermeld in de salarisschalen opgenomen in de tabellen 1, 3 en 5 van dit hoofdstuk. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
2. Het salaris van werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld maximaal 40 uur per week als bedoeld in artikel 4.1 lid 4, wordt vastgesteld door de in de tabellen 1 t/m 6 genoemde bedragen naar rato te verhogen.
Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.2.1 tot en met 3.2.9 vastgesteld.

Artikel 3.1.2 Functiewaarderingssysteem

1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
b. De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunde systeem FWG.
c. Het computerondersteunde systeem FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. De werkgever dan wel de werknemer heeft recht op inzage om niet in het FWG functiewaarderingssysteem en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in dit artikel respectievelijk artikel 11.1. De werkgever dan wel werknemer richten hiertoe een verzoek aan CAO-partijen.
d. Het in sub a. bepaalde vindt geen toepassing:
 - voor de leerling-werknemer die een opleiding volgt als bedoeld in de artikelen 3.2.1 t/m 3.2.9, behoudens het gestelde in artikel 3.2.8;
 - voor de werknemer die is aangesteld in het kader van artikel 3.1.6 (Wet werk en bijstand, Stb.2003,375);
 - indien en zolang ingevolge artikel 59a van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Wajong), Stb. 1997, 391) of ingevolge artikel 7 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA, Stb. 1998, 290) ontheffing is verkregen.
2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in het Hoofdstuk functiewaardering (FWG) van de CAO. Lid 1 sub a t/m c is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3.1.3 Combinatiefunctie

De combinatiefunctie wordt volgens onderstaande procedure bepaald:

- a. bepaling deelfunctie;
- b. indeling deelfunctie;
- c. inschaling;
- d. bepaling tijdsbeslag deelfunctie;
- e. naar rato vaststellen van het salaris.

Artikel 3.1.4 Toepassing salarisschalen

1. De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 3.1.2 dan wel artikel 3.1.3, welke salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.
2. Voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, gelden de bij zijn salarisschaal behorende jeugdsalarissen en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
Voor werknemers werkzaam bij een verpleeg- en verzorgingshuis ex artikel 1.1 lid 17 sub 1 geldt:
3. De werknemer wordt op het bij diens leeftijd behorende bedrag dan wel op het bij aanlooperperiode 0 vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal ingeschaald.

Voor werknemers werkzaam bij een thuiszorgorganisatie ex artikel 1.1 lid 17 sub 2 geldt:



4. Indien een werknemer, direct voorafgaand aan zijn indiensttreding reeds in een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende instelling in een zelfde, volgens dezelfde salarisschaal gehonoreerde functie werkzaam is geweest, wordt ten minste de in deze functie verworven salarisanciënniteit in de nieuwe functie gehandhaafd.

Artikel 3.1.5 Salarisgarantieregeling

1. De werknemer die vóór 1 juli 2009 in dienst is van een verpleeg- en verzorgingshuis ex artikel 1.1 lid 17 sub 1 en die als gevolg van de invoering van de per 1 juli 2009 geharmoniseerde salarisschaalen als bedoeld in tabel 1 van dit hoofdstuk een teruggang van salaris of salarisuitloop zou ondervinden, behoudt een integrale garantie op het salaris en de salarisuitloop, zoals dat gold tot 1 juli 2009 volgens tabel 1.
2. De in lid 1 bedoelde salarisbedragen worden aangepast aan de algemene salarisaanpassingen van deze CAO.

Artikel 3.1.6 Werknemers aangesteld in het kader van de Wet werk en inkomen

1. Voor de werknemer wiens aanstelling (mede) gesubsidieerd wordt in het kader van de Wet werk en bijstand (Stb. 2003, 375), gelden de navolgende bepalingen.
2. De werknemer wordt met inachtneming van artikel 3.1.2 lid 1 sub d ingedeeld in functiegroep 05. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat van het voorgaande in positieve zin wordt afgeweken.
3. De werkgever draagt zorg voor adequate begeleiding en zal zich inspannen om de werknemer, bij gebleken geschiktheid alsmede bij aanwezigheid van een geschikte vacante functie binnen de instelling, door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats.
4. Voor werknemers die vóór 1 januari 2008 in dienst waren en vielen onder artikel 3.4 van de CAO-Verpleeg-, en Verzorgingshuizen 2006–2007, geldt een integrale salarisgarantie inclusief uitloop van dat artikel. De salarissen worden aangepast aan de algemene loonaanpassingen van de CAO.

Artikel 3.1.7 Periodieke verhogingen

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de schaal toegekend.
De periodieke verhoging wordt (voor de eerste maal) toegekend:
 - a. één jaar na indiensttreding;
 - b. bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep;
 - c. bij het bereiken van de genoemde leeftijd bij de betreffende leeftijdschaal;
 - d. één jaar na de datum waarop de werknemer overgaat naar aanloopperiodiek nul van de betreffende salarisschaal als gevolg van het vervallen van de leeftijdsperiodieken.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling 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 schaal toe te kennen.
3. 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.

Artikel 3.1.8 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 artikel 3.1.13, 5.3.1, 5.5.3, 5.9.1, 5.7, 5.8, 5.9, 5.12, 5.13, 9.1, 9.2, 9.3.1, 9.4.1, 9.4.2, 9.6, 9.7 en Bijlage A1 artikel 2 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 3.1.9 Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt het salaris ontleend aan de salarisschaal 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 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.
2. Van het in lid 1 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR 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 3.1.10 Bijzondere beloningen

De werkgever kan eenmalige of tijdelijke extra beloningselementen toekennen. Toepassing hiervan kan ertoe leiden dat het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal wordt overschreden.

Artikel 3.1.11 Structurele eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt in december een eindejaarsuitkering, vanaf 1 april 2012 van 5,5% van het door hem in een kalenderjaar verdiende salaris inclusief de vakantiebijslag en eventueel meerwerk maar exclusief alle overige toeslagen en vergoedingen als bedoeld in de CAO.
2. Lid 1 geldt met inachtneming van het recht van de werknemer die op 1 januari 2008 in dienst was van een thuiszorgorganisatie ex artikel 1.1 lid 17 sub 2 en er voor gekozen heeft 1,5%-punt van de eindejaarsuitkering als bedoeld in lid 1, om te wisselen voor 25 uren (vakantie)verlof. Deze uren komen bovenop het saldo van het totale verlof van artikel 6.1 van de CAO van de werknemer.
3. De werknemer, die een gedeelte van het jaar in dienst is (geweest), ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat hij in dienst is (geweest).
4. De eindejaarsuitkering wordt voor werknemers van 22 jaar of ouder tenminste berekend over het actueel van toepassing zijnde bedrag van inpassingstabelnummer 12 van tabel 4 van dit hoofdstuk, verhoogd met 8% vakantiebijslag.

Artikel 3.1.12 Levensloopbijdrage Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. De werknemer in dienst van een verpleeg- of verzorgingshuis ex artikel 1.1 lid 17 sub 1, die deel neemt aan de levensloopregeling zoals bedoeld in de 'Wet aanpassing fiscale behandeling Vut/prepensioen en introductie levensloopregeling (Stb.2005, 115) heeft recht op een bijdrage van 0,5% van het voor hem geldende salaris.
2. De werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling als bedoeld in lid 1, heeft recht op een toeslag van 0,5% van het voor hem geldende salaris.

Artikel 3.1.13 Vakantiebijslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantiebijslag voor iedere maand of deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8% van het per maand uitgekeerde salaris.
3. De vakantiebijslag wordt éénmaal per jaar in de maand mei dan wel periode 5 uitgekeerd over een periode van 12 maanden dan wel 13 periodes, aanvangende met de maand juni dan wel periode 6 van het voorafgaande kalenderjaar. De vakantiebijslag wordt eerder uitgekeerd bij einde dienstverband.
4. In afwijking van lid 3 kan de vakantiebijslag ten hoogste 2 maal per jaar worden uitgekeerd doch in elk geval uiterlijk in mei dan wel periode 5 van het desbetreffende jaar.
5. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband minimaal per jaar € 1758,72 **/€ 1779,82*** per jaar. Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:

- a. de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van deze CAO hebben plaatsgevonden;
 - b. het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslagpercentage.
- ** Vanaf 1 mei 2012/ ***Vanaf 1 mei 2013**

Artikel 3.1.15 Gratificatie

Voor werknemers in dienst van een thuiszorgorganisatie ex artikel 1.1 lid 17 sub 2 geldt:

1. De werknemer die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar, volgens de normen van het tweede lid van dit artikel. Onder diensttijd wordt voor de toepassing van dit artikel tevens begrepen de diensttijd in de sector gezinsverzorging bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn viel, toen de gezinsverzorging nog bij die CAO was ondergebracht.
2. De in het eerste lid bedoelde jubileumgratificatie bedraagt bij:
 - 25 dienstjaren een bruto half maandsalaris;
 - 40 dienstjaren een bruto heel maandsalaris;
 - 50 dienstjaren een bruto heel maandsalaris.
3. Onder maandsalaris wordt begrepen:
 - a. het bruto maandsalaris, vermeerderd met
 - b. vakantiebijslag over een maand, een en ander afgerond op (een veelvoud van) € 2,50.

Voor werknemers in dienst van een verpleeg-, en/of verzorgingshuis ex artikel 1.1 lid 17 sub 1 geldt:

1. De werknemer, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar, en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienst. Indien de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het maandsalaris naar evenredigheid van die contractuele arbeidsduur verhoogd of verlaagd. Bij toekenning van hetzij ouderdomspensioen hetzij volledige overbruggingsuitkering, heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris. Ingeval de werknemer gebruik maakt van ruil-OBU wordt de gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledige OBU gaat; de berekening dient echter gebaseerd te worden op het voltijd salaris.
2. Het gestelde in lid 1 geldt voor de werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999–2000 met inachtneming van het gestelde in Bijlage B van de CAO V&V.

Artikel 3.1.17 Loondoorbetaling inval-/oproepkrachten en min/max-contracten kraamzorg

1. De inval-/oproepkracht werkzaam bij een kraamzorginstelling waarmee een nul-urencontract is overeengekomen, heeft, na verloop van de eerste zes maanden van een dergelijk contract, geen recht op loondoorbetaling tijdens de perioden waarin hij door de werkgever niet is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, zulks conform het bepaalde in artikel 7:628 lid 7, van het Burgerlijk Wetboek.
2. Recht op loondoorbetaling bestaat evenmin in het geval de werknemer in de kraamzorg werkzaam is op basis van een min-maxcontract, waarbij het eventueel bovenminimale aantal te werken uren naar analogie van een nul-urencontract wordt toegepast en de werknemer niet is opgeroepen om tijdens de bovenminimale uren werkzaamheden te verrichten.
3. Indien zich voorafgaand aan of tijdens een periode waarvoor de werknemer al is opgeroepen een buiten de werknemer gelegen onvoorziene omstandigheid voordoet, waardoor de werknemer geen werkzaamheden kan verrichten, is de hiervoor bedoelde uitsluiting van loondoorbetaling niet van toepassing. Deze bepaling laat onverlet hetgeen ter zake voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst al dan niet is bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst, zulks conform het bepaalde in artikel 7:628 lid 5, van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3.2.1 Beroepsopleidingen

Salaris leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en de duale opleiding van kwalificatieniveau 5), leerling-verzorgende en leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG) per 1 juni 2012*

	per maand	per periode	per uur
eerste praktijkleerjaar	1160,30	1067,04	7,41
tweede praktijkleerjaar	1368,81	1260,00	8,75
derde praktijkleerjaar	1767,70	1627,20	11,30
vierde praktijkleerjaar	1767,70	1627,20	11,30

Voor leerling-verpleegkundigen (kwalificatieniveau 5) kan afgeweken worden van het voorgaande indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.

Salaris leerling-helpe (kwalificatieniveau 2) per 1 juni 2012*

	per maand	per periode	per uur
eerste praktijkleerjaar	1022,06	940,32	6,53
tweede praktijkleerjaar	1168,78	1075,68	7,47

c. **Salaris leerling zorg hulp (kwalificatieniveau 1)**

De leerling-werknemer ontvangt tijdens de opleiding tot zorg hulp een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon*.

* Voor zover het minimumloon niet hoger ligt. Deze salarissen zijn voltijd salarissen, gebaseerd op 36 uur, te meten per praktijkleerjaar. Het voltijd salaris is inclusief maximaal (4 x 52) 208 uren lestijd voor binnenschools leren, te meten per praktijkleerjaar. Voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur gelden de bedragen naar rato.

Artikel 3.2.2 Salarisgarantie leerling-werknemer

- Indien een werknemer, die reeds in dienst is anders dan als aspirant leerling, de opleiding verzorgende respectievelijk verzorgende-IG gaat volgen, dan behoudt deze leerling-werknemer het salaris behorende bij de salarisschaal van de laatstelijk uitgeoefende functie, tenzij het salaris bij de voor de opleiding geldende schaal hoger is.
- De werkgever kan de salarisgarantie als bedoeld in lid 1 uitbreiden met een of meer van de overige basisopleidingen als bedoeld in artikel 3.2.1.
- De werkgever kan ten positieve afwijken van het leerling-salaris van een van de basisopleidingen als bedoeld in artikel 3.2.1, indien de leerling-werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding, elders op grond van betaalde arbeid een hoger salaris verdiende dan het betreffende leerling-salaris.
- De leerling-verpleegkundige, die in het bezit is van een diploma ziekenverzorging of diploma verpleegkundige wordt, onverminderd de bevoegdheid als bedoeld in lid 2, gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst 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.De leerling-verpleegkundige die in het bezit is van een diploma MDGO en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst gesalarieerd volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30.

Artikel 3.2.3 Aspirant leerlingen

Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel 3.2.1 sub a respectievelijk sub b, geldt het salaris behorende bij het 1e praktijkleerjaar zoals bedoeld in artikel 3.2.1 sub a respectievelijk sub b. Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel 3.2.1 sub c, geldt het salaris overeenkomstig het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

Artikel 3.2.4 Zakgeld en stagevergoeding leerlingen

1. Voor de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) en de leerling verzorgende-IG geldt als uitgangspunt dat er sprake is van een voorbereidende periode van 9 maanden respectievelijk 7 maanden. Voor de leerling-verzorgende kan sprake zijn van een voorbereidende periode. Gedurende deze voorbereidende periode wordt een zakgeld van € 347,- bruto per maand toegekend. Bij toepassing van periodebedragen bedraagt het zakgeld € 319,- per periode. Indien in het tweede jaar van de duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt eveneens een zakgeld van € 347,- bruto per maand respectievelijk € 319,- per periode toegekend. Geen zakgeld wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is aan of hoger is dan € 347,- per maand respectievelijk € 319,- per periode.
2. Leerlingen in de verzorgende, verpleegkundige en sociaal agogisch werk opleidingen (MBO/HBO), die in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) een stage volgen, ontvangen een stagevergoeding van € 310,58* bruto per maand. De vergoeding wordt toegekend indien er per beroepspraktijkvormingsjaar tenminste 144 uren stage wordt gelopen bij de werkgever. De stagevergoeding wordt toegekend op basis van een voltijdstage van gemiddeld 4 dagen per week. In geval er minder stage wordt gevolgd, wordt de vergoeding naar rato van het aantal dagen toegekend.
3. De stagevergoeding als bedoeld in lid 2 wordt jaarlijks geïndexeerd met de Consumenten Prijs Index (CPI).
** Per 1 januari 2012*

Artikel 3.2.6 Opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog

1. Voor de werknemer die de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt tenminste het bij nul dienstjaren vermelde bedrag van de laagste voorkomende functiegroep voor de psychologen-functie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.2.7 Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

1. Bij indiensttreding geldt voor de werknemer die in opleiding is in het kader van een van de overige BBL opleidingen van de WEB, niet zijnde de opleiding als bedoeld in artikel 3.2.1, de jeugdbedragen (bij leeftijd van 21 jaar of ouder: de salarisschaal van de functiegroep) behorende bij een door de werkgever vastgestelde schaal die ligt onder de salarisschaal van de laagst voorkomende schaal voor de functie waarvoor wordt opgeleid.
2. Het onder 1 bedoelde salaris wordt aangepast aan de omvang van het dienstverband. Deze omvang wordt bepaald door het aantal uren arbeid dat gegeven de organisatie van het onderwijs kan worden verricht.

Artikel 3.2.8 Overige opleidingen

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met het oog op een opleiding, anders dan genoemd in artikel 3.2.1, 3.2.6 of 3.2.7 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 3.1.2 en 3.1.4;
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 lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.2.9 Leerlingsalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende

1. Voor leerling-werknemers die een verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgen, gelden de navolgende salarisbedragen waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen:
 - a. de verkorte opleiding voor anders opgeleiden: zij die al een andere zorgopleiding hebben genoten;



- b. de verkorte opleiding voor niet-opgeleiden: zij die nog geen relevante opleiding voor de zorg hebben genoten.
2. De salarisbedragen zijn vermeld op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Bij een geringere gemiddelde arbeidsduur worden de bedragen naar rato daarvan toegepast. Indien het wettelijk minimum-(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen, geldt het wettelijk minimum-(jeugd)loon.
 3. Voorts geldt voor reeds bij de werkgever in een andere functie in dienst zijnde werknemers die de verkorte opleiding gaan volgen dat de bestaande salarisaanspraak wordt gehandhaafd.
 4. Als uitgangspunt geldt dat een arbeidsduur van gemiddeld 32 uur per week wordt afgesproken. Daarbij wordt de opleidingstijd, zijnde de op school doorgebrachte tijd, gerekend tot de arbeidsduur. Werkgever en leerling-werknemer kunnen in overleg afwijken van het uitgangspunt van de gemiddelde 32-urige arbeidsduur.
 5. Na het behalen van het certificaat van de opleiding wordt de werknemer bij totstandkoming van de arbeidsovereenkomst ingeschaald in de bij de functie kraamverzorgende behorende salarisschaal. Inschaling geschiedt in beginsel in aanlooperperiodiek 1, met dien verstande, dat de werkgever op basis van artikelen 3.1.4 en 3.1.9 een hoger volgnummer kan toepassen.

Salarisbedragen bij verkorte opleiding kraamverzorgende voor anders opgeleiden per 1 juni 2012

	per maand	per periode	per uur
eerste maand	1413,92	1300,32	9,03
vanaf tweede maand	FWG 20, aan-loopperperiodiek 0	FWG 20, aan-loopperperiodiek 0	FWG 20, aan-loopperperiodiek 0

Salarisbedragen verkorte opleiding kraamverzorgende niet opgeleiden per 1 juni 2012

	per maand	per periode	per uur
eerste maand	1212,27	1116,00	7,75
vanaf dertiende maand	FWG 20, aan-loopperperiodiek 0	FWG 20, aan-loopperperiodiek 0	FWG 20, aan-loopperperiodiek 0

Tabel 3 Salarisschalen per 1 juni 2012*

FWG 5		Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon*
16 jaar	WMJL	502,40	462,24	3,21
17 jaar	WMJL	575,20	529,92	3,68
18 jaar	WMJL	662,55	609,12	4,23
19 jaar	WMJL	764,50	702,72	4,88
20 jaar	WMJL	895,55	823,68	5,72
21 jaar	WMJL	1.055,75	972,00	6,75
22 jaar	WMJL	1.237,75	1.139,04	7,91
23 jaar e.o.	WMJL	1.456,20	1.339,20	9,30

FWG 10		Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/2015	912,98	839,52	5,83
18 jaar	vervalt 1/1/2015	1.065,72	980,64	6,81
19 jaar	vervalt 1/1/2014	1.217,26	1.120,32	7,78
20 jaar	vervalt 1/1/2013	1.370,05	1.260,00	8,75
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
*0	1	1.411,27	1.298,88	9,02
*1	2	1.437,94	1.323,36	9,19
	3	1.464,58	1.347,84	9,36
	4	1.521,59	1.399,68	9,72
	5	1.577,35	1.451,52	10,08

* Voorzover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is

FWG 15		Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/2015	946,92	871,2	6,05
18 jaar	vervalt 1/1/2015	1.104,51	1.016,64	7,06
19 jaar	vervalt 1/1/2014	1.262,14	1.160,64	8,06
20 jaar	vervalt 1/1/2013	1.418,52	1.304,64	9,06
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiode 0	3	1.464,58	1.347,84	9,36
Aanlooperperiode 1	4	1.521,59	1.399,68	9,72
	5	1.577,35	1.451,52	10,08
	6	1.607,68	1.478,88	10,27
	7	1.650,10	1.517,76	10,54
	8	1.691,34	1.556,64	10,81
	9	1.736,19	1.596,96	11,09
	10	1.784,67	1.641,60	11,40
	11	1.839,24	1.692,00	11,75
	12	1.896,22	1.745,28	12,12
	13	1.960,49	1.804,32	12,53

FWG 20		Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)		
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/2015	965,08	888,48	6,17
18 jaar	vervalt 1/1/2015	1.126,35	1.036,8	7,20
19 jaar	vervalt 1/1/2014	1.286,36	1.183,68	8,22
20 jaar	vervalt 1/1/2013	1.446,42	1.330,56	9,24
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiode 0	5	1.577,35	1.451,52	10,08
Aanlooperperiode 1	6	1.607,68	1.478,88	10,27
	7	1.650,10	1.517,76	10,54
	8	1.691,34	1.556,64	10,81
	9	1.736,19	1.596,96	11,09
	10	1.784,67	1.641,60	11,40
	11	1.839,24	1.692,00	11,75
	12	1.896,22	1.745,28	12,12
	13	1.960,49	1.804,32	12,53
	14	2.024,73	1.863,36	12,94
	15	2.084,16	1.918,08	13,32

*In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 14 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 3 Salarisschalen per 1 juni 2012 *

FWG 25				
Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/2015	989,33	910,08	6,32
18 jaar	vervalt 1/1/2015	1.155,45	1.062,72	7,38
19 jaar	vervalt 1/1/2014	1.320,32	1.215,36	8,44
20 jaar	vervalt 1/1/2013	1.485,21	1.366,56	9,49
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	6	1.607,68	1.478,88	10,27
Aanlooperperiodiek 1	7	1.650,10	1.517,76	10,54
	8	1.691,34	1.556,64	10,81
	9	1.736,19	1.596,96	11,09
	10	1.784,67	1.641,60	11,40
	11	1.839,24	1.692,00	11,75
	12	1.896,22	1.745,28	12,12
	13	1.960,49	1.804,32	12,53
	14	2.024,73	1.863,36	12,94
	15	2.084,16	1.918,08	13,32
	16	2.150,82	1.978,56	13,74
	17	2.205,38	2.028,96	14,09
FWG 30				
Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/2015	1.016,01	934,56	6,49
18 jaar	vervalt 1/1/2015	1.184,53	1.090,08	7,57
19 jaar	vervalt 1/1/2014	1.354,28	1.245,60	8,65
20 jaar	vervalt 1/1/2013	1.522,81	1.401,12	9,73
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	6	1.607,68	1.478,88	10,27
Aanlooperperiodiek 1	7	1.650,10	1.517,76	10,54
	8	1.691,34	1.556,64	10,81
	9	1.736,19	1.596,96	11,09
	10	1.784,67	1.641,60	11,40
	11	1.839,24	1.692,00	11,75
	12	1.896,22	1.745,28	12,12
	13	1.960,49	1.804,32	12,53
	14	2.024,73	1.863,36	12,94
	15	2.084,16	1.918,08	13,32
	16	2.150,82	1.978,56	13,74
	17	2.205,38	2.028,96	14,09
	18	2.270,86	2.089,44	14,51
FWG 35				
Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervalt 1/1/2015	1.071,79	986,4	6,85
18 jaar	vervalt 1/1/2015	1.250,00	1.150,56	7,99
19 jaar	vervalt 1/1/2014	1.428,25	1.314,72	9,13
20 jaar	vervalt 1/1/2013	1.606,46	1.477,44	10,26
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	8	1.691,34	1.556,64	10,81
Aanlooperperiodiek 1	9	1.736,19	1.596,96	11,09
	10	1.784,67	1.641,60	11,40
	11	1.839,24	1.692,00	11,75
	12	1.896,22	1.745,28	12,12
	13	1.960,49	1.804,32	12,53
	14	2.024,73	1.863,36	12,94
	15	2.084,16	1.918,08	13,32
	16	2.150,82	1.978,56	13,74
	17	2.205,38	2.028,96	14,09
	18	2.270,86	2.089,44	14,51
	19	2.330,26	2.144,16	14,89
	20	2.393,31	2.201,76	15,29
	21	2.455,16	2.259,36	15,69

* In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 14 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 3 Salarisschalen per 1 juni 2012*

FWG 40 Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)					FWG 45 Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon	Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	10	1.784,67	1.641,60	11,40	Aanloopperiodiek 0	16	2.150,82	1.978,56	13,74
Aanloopperiodiek 1	11	1.839,24	1.692,00	11,75	Aanloopperiodiek 1	18	2.270,86	2.089,44	14,51
0	12	1.896,22	1.745,28	12,12	0	20	2.393,31	2.201,76	15,29
1	14	2.024,73	1.863,36	12,94	1	21	2.455,16	2.259,36	15,69
2	16	2.150,82	1.978,56	13,74	2	22	2.515,77	2.315,52	16,08
3	17	2.205,38	2.028,96	14,09	3	23	2.577,59	2.371,68	16,47
4	18	2.270,86	2.089,44	14,51	4	24	2.640,65	2.429,28	16,87
5	19	2.330,26	2.144,16	14,89	5	25	2.704,90	2.488,32	17,28
6	20	2.393,31	2.201,76	15,29	6	26	2.771,58	2.550,24	17,71
7	21	2.455,16	2.259,36	15,69	7	27	2.840,71	2.613,60	18,15
8	22	2.515,77	2.315,52	16,08	8	28	2.901,30	2.669,76	18,54
9	23	2.577,59	2.371,68	16,47					
10	24	2.640,65	2.429,28	16,87					
FWG 50 Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)					FWG 55 Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon	Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	18	2.270,86	2.089,44	14,51	Aanloopperiodiek 0	19	2.330,26	2.144,16	14,89
Aanloopperiodiek 1	20	2.393,31	2.201,76	15,29	Aanloopperiodiek 1	21	2.455,16	2.259,36	15,69
0	21	2.455,16	2.259,36	15,69	0	23	2.577,59	2.371,68	16,47
1	23	2.577,59	2.371,68	16,47	1	26	2.771,58	2.550,24	17,71
2	25	2.704,90	2.488,32	17,28	2	28	2.901,30	2.669,76	18,54
3	27	2.840,71	2.613,60	18,15	3	30	3.035,91	2.793,60	19,40
4	28	2.901,30	2.669,76	18,54	4	32	3.161,98	2.908,80	20,20
5	29	2.969,21	2.731,68	18,97	5	34	3.295,36	3.032,64	21,06
6	30	3.035,91	2.793,60	19,40	6	35	3.357,21	3.088,80	21,45
7	31	3.098,95	2.851,20	19,80	7	36	3.419,02	3.146,40	21,85
8	32	3.161,98	2.908,80	20,20	8	37	3.490,57	3.211,20	22,30
9	33	3.228,66	2.970,72	20,63	9	38	3.563,31	3.278,88	22,77
10	34	3.295,36	3.032,64	21,06	10	39	3.634,84	3.345,12	23,23
					11	40	3.699,11	3.404,16	23,64
FWG 60 Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)					FWG 65 Uurloon ex art.1 lid 14 sub a (1878)				
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon	Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	27	2.840,71	2.613,60	18,15	Aanloopperiodiek 0	34	3.295,36	3.032,64	21,06
Aanloopperiodiek 1	29	2.969,21	2.731,68	18,97	Aanloopperiodiek 1	36	3.419,02	3.146,40	21,85
0	32	3.161,98	2.908,80	20,20	0	38	3.563,31	3.278,88	22,77
1	34	3.295,36	3.032,64	21,06	1	40	3.699,11	3.404,16	23,64
2	36	3.419,02	3.146,40	21,85	2	41	3.770,63	3.468,96	24,09
3	38	3.563,31	3.278,88	22,77	3	42	3.838,54	3.532,32	24,53
4	40	3.699,11	3.404,16	23,64	4	43	3.907,64	3.595,68	24,97
5	42	3.838,54	3.532,32	24,53	5	44	3.973,09	3.656,16	25,39
6	44	3.973,09	3.656,16	25,39	6	46	4.093,13	3.765,60	26,15
7	45	4.032,52	3.710,88	25,77	7	48	4.216,81	3.879,36	26,94
8	46	4.093,13	3.765,60	26,15	8	50	4.341,68	3.994,56	27,74
9	47	4.156,17	3.824,64	26,56	9	52	4.465,34	4.108,32	28,53
10	48	4.216,81	3.879,36	26,94	10	54	4.590,22	4.223,52	29,33
					11	56	4.715,11	4.338,72	30,13
					12	57	4.775,73	4.394,88	30,52
					13	58	4.837,54	4.451,04	30,91
					14	59	4.901,81	4.510,08	31,32
					15	60	4.963,64	4.567,68	31,72

* In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 14 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 4 Salarisreeks per 1 juni 2012 / periode 6 2012*

ip	maandsalaris	periodesalaris periode 6 2012	uurloon (1878)*	ip	maandsalaris	periodesalaris periode 6 2012	uurloon (1878)*
1	1.411,27	1.298,88	9,02	51	4.404,72	4.053,60	28,15
2	1.437,94	1.323,36	9,19	52	4.465,34	4.108,32	28,53
3	1.464,58	1.347,84	9,36	53	4.529,60	4.167,36	28,94
4	1.521,59	1.399,68	9,72	54	4.590,22	4.223,52	29,33
5	1.577,35	1.451,52	10,08	55	4.652,06	4.281,12	29,73
6	1.607,68	1.478,88	10,27	56	4.715,11	4.338,72	30,13
7	1.650,10	1.517,76	10,54	57	4.775,73	4.394,88	30,52
8	1.691,34	1.556,64	10,81	58	4.837,54	4.451,04	30,91
9	1.736,19	1.596,96	11,09	59	4.901,81	4.510,08	31,32
10	1.784,67	1.641,60	11,40	60	4.963,64	4.567,68	31,72
11	1.839,24	1.692,00	11,75	61	5.024,28	4.622,40	32,10
12	1.896,22	1.745,28	12,12	62	5.088,52	4.681,44	32,51
13	1.960,49	1.804,32	12,53	63	5.149,15	4.737,60	32,90
14	2.024,73	1.863,36	12,94	64	5.213,41	4.796,64	33,31
15	2.084,16	1.918,08	13,32	65	5.289,78	4.867,20	33,80
16	2.150,82	1.978,56	13,74	66	5.367,41	4.939,20	34,30
17	2.205,38	2.028,96	14,09	67	5.444,97	5.009,76	34,79
18	2.270,86	2.089,44	14,51	68	5.523,77	5.083,20	35,30
19	2.330,26	2.144,16	14,89	69	5.600,18	5.152,32	35,78
20	2.393,31	2.201,76	15,29	70	5.678,97	5.225,76	36,29
21	2.455,16	2.259,36	15,69	71	5.755,37	5.296,32	36,78
22	2.515,77	2.315,52	16,08	72	5.835,36	5.369,76	37,29
23	2.577,59	2.371,68	16,47	73	5.912,98	5.440,32	37,78
24	2.640,65	2.429,28	16,87	74	5.990,57	5.512,32	38,28
25	2.704,90	2.488,32	17,28	75	6.068,16	5.582,88	38,77
26	2.771,58	2.550,24	17,71	76	6.146,97	5.656,32	39,28
27	2.840,71	2.613,60	18,15	77	6.223,35	5.726,88	39,77
28	2.901,30	2.669,76	18,54	78	6.309,45	5.806,08	40,32
29	2.969,21	2.731,68	18,97	79	6.399,16	5.888,16	40,89
30	3.035,91	2.793,60	19,40	80	6.482,80	5.964,48	41,42
31	3.098,95	2.851,20	19,80	81	6.571,33	6.046,56	41,99
32	3.161,98	2.908,80	20,20	82	6.658,64	6.127,20	42,55
33	3.228,66	2.970,72	20,63	83	6.743,48	6.204,96	43,09
34	3.295,36	3.032,64	21,06	84	6.832,00	6.285,60	43,65
35	3.357,21	3.088,80	21,45	85	6.933,82	6.380,64	44,31
36	3.419,02	3.146,40	21,85	86	7.036,89	6.474,24	44,96
37	3.490,57	3.211,20	22,30	87	7.137,50	6.567,84	45,61
38	3.563,31	3.278,88	22,77	88	7.240,57	6.662,88	46,27
39	3.634,84	3.345,12	23,23	89	7.341,21	6.755,04	46,91
40	3.699,11	3.404,16	23,64	90	7.441,82	6.847,20	47,55
41	3.770,63	3.468,96	24,09	91	7.543,69	6.940,80	48,20
42	3.838,54	3.532,32	24,53	92	7.645,52	7.034,40	48,85
43	3.907,64	3.595,68	24,97	93	7.748,57	7.129,44	49,51
44	3.973,09	3.656,16	25,39	94	7.851,65	7.224,48	50,17
45	4.032,52	3.710,88	25,77	95	7.953,49	7.318,08	50,82
46	4.093,13	3.765,60	26,15	96	8.056,53	7.413,12	51,48
47	4.156,17	3.824,64	26,56	97	8.158,38	7.506,72	52,13
48	4.216,81	3.879,36	26,94	98	8.260,22	7.600,32	52,78
49	4.279,85	3.938,40	27,35	99	8.364,48	7.696,80	53,45
50	4.341,68	3.994,56	27,74	100	8.466,33	7.790,40	54,10

*In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 14 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR

Artikel 4.1 Arbeidsduur

1. De tussen werkgever en werknemer overeen te komen arbeidsduur wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uren per week.
2. Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht bedraagt bij een voltijd-arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week. Deze gemiddeld 36-urige werkweek wordt gerealiseerd over een periode van zes

maanden. Voor werknemers met een deeltijd-arbeidsduur wordt de arbeidsduur gerealiseerd op jaarbasis.

3. In afwijking van lid 2 geldt voor kraamverzorgenden dat zowel bij een voltijd-arbeidsduur als ook bij een deeltijd-arbeidsduur de arbeidsduur wordt gerealiseerd op jaarbasis.
4. Werkgever en werknemer kunnen in afwijking van lid 2 een arbeidsduur overeenkomen die hoger ligt dan gemiddeld 36 uur per week met een maximum van gemiddeld 40 uur per week.
5. Naast hetgeen is beschreven in lid 4 van dit artikel kunnen werknemer en werkgever overeenkomen, boven de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur, verder te noemen basisarbeitsduur, gedurende een nader af te spreken periode ten hoogste 4 uur gemiddeld per week extra te werken. Dit geldt voor zowel werknemers met een deeltijd-arbeidsduur als werknemers met een voltijd-arbeidsduur. Voor deze extra te werken uren heeft de werknemer recht op compensatie in tijd. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO blijven, tenzij in de CAO anders is bepaald, gebaseerd op de basisarbeitsduur.
6. De leerling-werknemer met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week, te meten per praktijkleerjaar heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 3.2.1 van deze CAO het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor binnenschoolse lestijd met een maximum van (4x 52) 208 uur per praktijkleerjaar. Voor de leerling-werknemer die een arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur per week, wordt de omvang van de hiervoor bedoelde lestijd ten minste naar rato vastgesteld.

Artikel 4.2 Verzoek tot uitbreiding arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om uitbreiding van zijn arbeidsduur, als de werknemer ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die uitbreiding in dienst is bij die werkgever.
2. Het verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang daarvan schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de gemiddelde arbeidsduur per week en de gewenste spreiding van de uren over de week. In het kader van urenuitbreiding als gevolg van besteding van de intensiveringsmiddelen, kan de termijn van vier maanden worden verkort. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per jaar, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
3. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
4. De werkgever wil het verzoek van de werknemer om uitbreiding van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
5. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
6. De beslissing op het verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
7. Bij uitbreiding van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die uitbreiding leidt tot ernstige problemen:
 - a. van financiële of organisatorische aard;
 - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
 - c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
8. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de uitbreiding op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Artikel 4.3 Contractenbeleid

1. De werkgever voert een contractenbeleid waarbij rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemers betreffende hun contractsomvang.
2. De werkgever onderzoekt de mogelijkheden voor het afsluiten van contracten met een grotere gemiddelde arbeidsduur, in het bijzonder vanaf 28 uur per week binnen de organisatie.
3. De werkgever zorgt er voor dat de mogelijkheden voor het afsluiten van grotere contracten aan de werknemers bekend worden gemaakt.
4. Werknemers in dienst van de werkgever hebben bij het vacant stellen van deze grotere contracten als eerste de mogelijkheid hiervoor in aanmerking te komen, tenzij sprake is van aantoonbare ongeschiktheid.
5. De werkgever overlegt eenmaal per jaar met de OR over het contractenbeleid. In dit overleg komen zowel vanuit het perspectief van de organisatie als vanuit het perspectief van de werknemers in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a. Het aangaan van grotere contracten en het opplussen van deeltijdcontracten;
 - b. Knelpunten inzake de uitvoering van de werktijdenregeling.

Artikel 4.4 Min/max contracten

1. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst met een minimum en een maximum arbeidsduur, dan bedraagt de maximale arbeidsduur ten hoogste 200% van de minimum arbeidsduur, tenzij de werknemer instemt met een hogere maximum arbeidsduur.
2. De werknemer die heeft ingestemd met een hogere maximale arbeidsduur dan 200% van het minimum, heeft jaarlijks het recht om de hogere maximale arbeidsduur terug te brengen tot ten hoogste 200%.
3. De werkgever dient op verzoek van de werknemer te bezien of de minimale contractuele arbeidsduur nog aansluit bij de structurele inzet. Indien dit niet langer aansluit, dient de werkgever in overleg met de werknemer de minimale contractuele arbeidsduur te verhogen.
4. De werknemer met een min/max-contract kan aangeven op welke dagen of tijden hij wel of niet inzetbaar is.

Artikel 4.5 Nulurencontracten

1. Jaarlijks stelt de werkgever de werknemer met een nulurencontract in de gelegenheid om aan te geven of hij een arbeidsovereenkomst wil met een gemiddeld aantal uren per week.
2. Met de werknemer die dit aangeeft overlegt de werkgever om zo mogelijk te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddeld aantal uren per week.
3. In geval de werknemer stelt dat geen sprake meer is van een nulurencontract en de werkgever dit niet kan weerleggen, biedt de werkgever de werknemer een arbeidsovereenkomst aan met een gemiddeld aantal uren per week.

Artikel 4.6 Inzet uitzendkrachten

De werkgever streeft naar het zoveel mogelijk beperken van de inzet van uitzendkrachten. De werkgever verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens inzake de op grond van een uitzendovereenkomst in de onderneming werkzame personen en doet daarbij tevens mondeling of schriftelijk mededeling ten aanzien van de te verwachten ontwikkelingen wat betreft het aantal op basis van een uitzendovereenkomst werkzame personen in het komende jaar.

HOOFDSTUK 5 WERKTIDEN

Artikel 5.1 Werk- en rusttijden algemeen

1. Voor zover niet anders is bepaald in deze CAO kan gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit biedt.
Voor zover in dit hoofdstuk 5 een arbeids- en rusttijdennorm uit de Arbeidstijdenwet en Arbeidstij-



denwet is benoemd, geldt deze norm met inachtneming van het wettelijk bepaalde in de Arbeids-tijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. De artikelen 5.1 lid 6, 5.1.1 en 5.1.2 van deze CAO zijn van toepassing voor werknemers van 18 jaar of ouder. Voor jeugdige werknemers in de zin van de Arbeidstijdenwet: een werknemer van 16 of 17 jaar en kinderen in de zin van de Arbeidstijdenwet: personen jonger dan 16 jaar, is de Arbeidstijdenwet respectievelijk de Nadere Regeling Kinderar-beid van toepassing.

2. Met inachtneming van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur stelt de werkgever de werktijden vast. Daarbij dient de werkgever rekening te houden met de belangen van de werknemer, waaronder voldoende hersteltijd tijdens en na het werk.
3. De werkgever meldt de vastgestelde werktijden ten minste 14 etmalen*/28 etmalen** van te voren aan de werknemer. Voor kraamverzorgenden is deze termijn tenminste 10 etmalen*/14 etmalen* en wordt hierbij uitgegaan van de te werken dagen in plaats van werktijden.
* vervalt per 1 januari 2013
** per 1 januari 2013
4. In geval van bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter kan, na overleg tussen werkgever en werknemer:
 - afgeweken worden van het bepaalde in lid 3;
 - afgeweken worden van de reeds vastgestelde werktijden.
5. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder wordt geen nachtdienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- (waaronder slaapdienst), of consignatiedienst opgedragen tussen 23.00 en 07.00 uur, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
6. Bij de vaststelling van de werktijden dient een onafgebroken rusttijd in acht te worden genomen van ten minste 36 uur per elke aaneengesloten periode van 7 x 24 uur, of een onafgebroken rusttijd van ten minste 60 uur aaneengesloten in elke aaneengesloten periode van 9 x 24 uur. Bij de tweede variant geldt de mogelijkheid van bekorting tot 32 uur in elke periode van 5 achtereenvol-gende weken. Voor kraamverzorgenden kan als afwijkende rusttijd worden gehanteerd: in een aaneengesloten tijdruimte van 11 maal 24 uur een onafgebroken rusttijd van ten minste 72 uur. Aan kraamverzorgenden mag tijdens de voorgeschreven periodes van onafgebroken rust geen wachtdienst worden opgedragen.

Artikel 5.1.1 Maximum arbeidstijd per dienst

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer ten hoogste 10 uur arbeid verricht per dienst.
2. Van het in het in vorige lid bepaalde kan uitsluitend worden afgeweken indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, met inachtneming van een maximum arbeidstijd per dienst van ten hoogste 12 uur.

Artikel 5.1.2 Nachtdiensten

Indien de werknemer nachtdienst verricht zoals gedefinieerd in de Arbeidstijdenwet (een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur) gelden de volgende aanvullende regels:

1. De werknemer mag maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. In afwijking van lid 1 kan tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat de werknemer 7 aaneengesloten nachtdiensten verricht, waarbij het aantal nachtdiensten per 13 weken de 35 niet overschrijdt. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week.
3. Voor de werknemer voor wie reeds een afbouwregeling conform het WBVV (Werktijdenbesluit voor verplegings- en verzorgingsinrichtingen) of het Arbeidstijdenbesluit geldt, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.
4. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd per nachtdienst 9 uur. Van het in de vorige volzin bepaalde kan uitsluitend worden afgeweken indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, met inachtneming van een maximale arbeidstijd per nacht van 10 uur.

Artikel 5.1.3 Vrije weekenden

1. De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekends per jaar.



2. Op verzoek van de werknemer kan een lager aantal vrije weekenden dan het aantal genoemd in lid 1 overeengekomen worden, doch nooit minder dan 17 vrije weekenden per jaar.
3. Op verzoek van de werknemer, die uitsluitend in de weekenden werkzaam is, kan worden afgeweken van het aantal vrije weekenden in de leden 1 en 2.

Artikel 5.1.4 Pauzes

1. Binnen elke dagelijkse diensttijd wordt gelegenheid voor twee koffie/theepauzes gegeven, te weten per ochtend, middag, avond of nacht – eenmaal.
2. Met instemming van de OR kan afgeweken worden van lid 1 op grond van organisatorische belangen/bedrijfsvoering.
3. Koffie- en theepauzes, welke minder dan een kwartier duren, worden als werktijd aangemerkt.
4. Indien en voor zover pauzes 15 minuten of langer duren en als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust te zijn gewaarborgd.

Artikel 5.2 Definities consignatiediensten, bereikbaarheidsdiensten, aanwezigheidsdiensten

1. Definities:
Consignatie: een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
Aanwezigheidsdienst: een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
Bereikbaarheidsdienst: een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. Werkingssfeer:
De normen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn van toepassing op alle werknemers. Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging, en voor geneeskundigen zijn de geldende normen uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

Artikel 5.3 Wachtdiensten Kraamverzorgenden

1. De werkgever kan aan de kraamverzorgende wachtdiensten opdragen. Onder wachtdienst wordt verstaan: een dienst die maximaal 24 uur duurt, waarbinnen de kraamverzorgende zich beschikbaar moet houden om op eerste oproep een partusassistentie en/of verzorging te verrichten.
2. Aan de kraamverzorgende worden geen bereikbaarheidsdiensten opgedragen.
3. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor werknemers die uitsluitend in partusdiensten werken, afspraken maken die afwijkend zijn van de artikelen 5.3.1 t/m 5.3.3 betreffende de wachtdiensten voor kraamverzorgenden.

Artikel 5.3.1 Vergoeding wachtdiensten

1. Als vergoeding voor een wachtdienst kent de werkgever aan de kraamverzorgende een bruto bedrag toe volgens de navolgende normen:
 - a. op maandag tot en met vrijdag:
 - een vergoeding van bruto € 26,40 bij een wachtdienst met een lengte van meer dan zestien uur en maximaal vierentwintig uur. Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt deze vergoeding bruto € 29,04.
 - een vergoeding van bruto € 17,60 bij een wachtdienst met een lengte van meer dan acht uur en maximaal zestien uur. Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt deze vergoeding bruto € 19,36.
 - een vergoeding van bruto € 8,80 bij een wachtdienst met een lengte van maximaal acht uur.
Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt deze vergoeding bruto € 9,68.
 - b. op zaterdagen en zondagen alsook op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1 lid 6 van de CAO:
 - een vergoeding van bruto € 39,60 bij een wachtdienst met een lengte van meer dan zestien

uur en maximaal vierentwintig uur. Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt deze vergoeding bruto € 43,56.

- een vergoeding van bruto € 26,40 bij een wachtdienst met een lengte van meer dan acht uur en maximaal zestien uur. Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt deze vergoeding bruto € 29,04.
- een vergoeding van bruto € 13,20 bij een wachtdienst met een lengte van maximaal acht uur.

Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt deze vergoeding bruto € 14,52.

2. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in lid 1, met de ondernemingsraad afspraken maken om de in lid 1 bedoelde geldelijke bedragen om te zetten in een vergoeding in tijd. Naar analogie van de in het vorige lid genoemde normen bedragen de vergoedingen in dat geval:
 - op maandag tot en met vrijdag: 132 of 88 respectievelijk 44 minuten
Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt deze vergoeding 145 of 97 respectievelijk 48 minuten.
 - op zaterdagen en zondagen alsook op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1 lid 6 van de CAO: 198 of 132 respectievelijk 66 minuten. Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt deze vergoeding 218 of 145 respectievelijk 73 minuten.

Artikel 5.3.2 Oproep tijdens wachtdienst

Bij een oproep tijdens de wachtdienst worden alle gewerkte uren als arbeidsduur aangemerkt. De wachtdienst wordt bij een oproep als onderbroken dan wel als beëindigd beschouwd.

Artikel 5.3.3 Maximum aantal oproepen tijdens wachtdienst

Een kraamverzorgende kan als onderdeel van de wachtdienst ten hoogste tweemaal worden opgeroepen voor een partusassistentie, waarvan slechts eenmaal voor een partusassistentie plus verzorging. Bovendien kan aan de kraamverzorgende maximaal drie aaneengesloten dagen een wachtdienst worden opgedragen. Indien de kraamverzorgende twee respectievelijk drie aaneengesloten dagen een wachtdienst wordt opgedragen en hierbij niet wordt opgeroepen, wordt de tweede respectievelijk de tweede en de derde wachtdienst geacht niet te behoren tot de wekelijkse onafgebroken rusttijd zoals bedoeld in artikel 5.1 van de CAO.

Specifieke bepalingen werktijden voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen ex artikel 1.1 lid 17 sub 1

Artikel 5.4.1 Gebroken diensten

Het is de werkgever verboden, tenzij de werknemer hierom verzoekt, aan de werknemer een gebroken dienst op te dragen. Onder gebroken dienst wordt verstaan, een dienst binnen welke de werktijd wordt onderbroken gedurende tenminste een uur en ten hoogste drie uren.

Artikel 5.4.2 Verschoven diensten

1. Onder verschoven diensten wordt verstaan: een verplaatsing van een aantal aaneengesloten uren waarop de werknemer volgens de vastgestelde werktijden arbeid zou moeten verrichten naar een ander moment, waarop de werknemer volgens de vastgestelde werktijden géén arbeid zou hoeven te verrichten.
2. Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang dit vereist, kan de werkgever, de werknemer gehoord:
 - afwijken van artikel 5.1 lid 3 (werk- en rusttijden);
 - afwijken van artikel 5.1.3 (vrije weekeinden);
 - wijzigingen aanbrengen in reeds vastgestelde werktijden.
3. Indien de werkgever lid 2 toepast en daarmee wijziging aanbrengt in reeds vastgestelde werktijden ontvangt de werknemer schadeloosstelling indien hij ter zake van vrijetijdsbesteding al uitgaven heeft gedaan.
4. Indien de werkgever lid 2 toepast en tengevolge daarvan in vastgestelde werktijden binnen 24 uur na zijn mededeling hiervan aan de werknemer, een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer – onverkort het bepaalde in lid 3 van dit artikel – naast het loon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een vergoeding conform artikel 5.5.3 lid 2 (geldelijke beloning overwerk).

Artikel 5.5 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij werktijdenregeling vastgestelde arbeidsduur. De bepaling of sprake is van de in dit lid bedoelde overschrijding van de arbeidsduur wordt gemeten op half jaarbasis.
Van overwerk is geen sprake voor zover sprake is van een 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. In een dergelijk geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

Artikel 5.5.1 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 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 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 5.5.2 Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per aaneengesloten periode van zes maanden niet méér bedragen dan 10%:
 - van 36 uur, indien het salaris van de werknemer overeenkomt met nr. 48 van de inpassingstabel of daaronder;
 - van 42 uur, indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat.
2. Voor de werknemer op wie bijlage A2 van toepassing is en die als gevolg hiervan al dan niet gedurende een bepaalde periode gemiddeld 38 uur per week arbeid verricht, geldt het in dit lid bepaalde met dien verstande dat voor 36 respectievelijk 42 gelezen wordt 38 respectievelijk 44. Indien het percentage van 10 in het eerste lid wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 5.5.3 Vergoedingsregeling voor de werknemer met een volletijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voor zover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur;Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.
3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
 - indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt;
 - indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur méér dan 6 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling geldt.

Artikel 5.5.4 Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur.
2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 5.5.3 toegekend, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsduur.

Artikel 5.5.5 Opnemen vergoeding

1. De in artikel 5.5.3 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het half jaar waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

Artikel 5.6 Structureel meerwerk

Indien een deeltijdwerker over een referteperiode van twee aaneengesloten kwartalen structureel meer dan 15% boven zijn contractuele deeltijd arbeidsduur werkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer aan hem een contract aangeboden waarin deze structureel meer gewerkte uren zijn verdisconteerd. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 5.7 Onregelmatige dienst

Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die, indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, aan de werknemer wordt opgedragen volgens werktijdenregeling en wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 5.7.3. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan, arbeid die door een deeltijdwerker niet volgens werktijdenregeling wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 5.7.3, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voor zover zij de 36 uren niet te boven gaan.

Artikel 5.7.1 Werkingssfeer

Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben die werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.

Artikel 5.7.2 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 5.7.3 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 daarop volgend. 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 5.7.3 Berekening vergoeding

De in artikel 5.7.2 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van nummer 20 van de inpassingstabel, op basis van de volgende percentages:

- 22%: voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur, en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38%: op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 44%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 49%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 60%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 5.7.4 Afbouwregeling

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:
 - a. 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.
 - b. het verschil tussen:
 1. enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst;
 2. 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 1 genoemde bedrag én het onder 2 berekende bedrag lager is dan het onder 1 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, voor zover dit meer bedraagt dan het in het tweede lid genoemde percentage. De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming blijft gedurende de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.

Artikel 5.8 Vergoedingsregeling consignatie-, aanwezigheids- en bereikbaarheidsdienst

Voor diensten als bedoeld in artikel 5.2 lid 1 van de CAO: consignatie-, aanwezigheids- en bereikbaarheidsdienst

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer een dienst verricht als bedoeld in artikel 5.2 lid 1 van de CAO, geldt de navolgende vergoeding. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids- en consignatiedienst, dagaanwezigheidsdienst (gedurende de uren tussen 06.00–24.00) en nachtaanwezigheidsdienst (gedurende de uren tussen 24.00 en 06.00) een compensatie in vrije tijd.
Voor de werknemer die aanspraak heeft op toepassing van artikel 4 (garantiebepaling) van de uitvoeringsregeling salariering (CAO Ziekenhuiswezen), geldt in plaats van voornoemd nummer 88 het nummer 48 van de inpassingstabel.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
 - a. Bereikbaarheidsdienst / consignatiedienst
 - op erkende feestdagen : 3/18
 - op zaterdagen/zondagen : 2/18
 - op overige dagen : 1/18
 - b. Dagaanwezigheidsdienst (06.00–24.00)
 - op erkende feestdagen : 5/18
 - op zaterdagen/zondagen : 4/18
 - op overige dagen : 2/18
 - c. Nachtaanwezigheidsdienst (24.00–06.00)
 - op erkende feestdagen : 7/18
 - op zaterdagen/zondagen : 6/18

op overige dagen : 3/18

3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.2 lid 2: werkingssfeer, gedurende meer dan 8 weekend-dagen bereikbaarheids- of aanwezigheids- en/of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten op weekeinddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 5.8.3 lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 5.8.1 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een volletijd arbeidsduur

Wanneer tijdens de in artikel 5.2 lid 1 genoemde diensten arbeid wordt verricht zijn, onverminderd de in artikel 5.8 vermelde compensaties, artikel 5.5.1, 5.5.2, 5.5.3 en 5.5.5 (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 of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 5.8.2 Vergoeding voor arbeid van de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 5.2 lid 1 genoemde diensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op 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 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 of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 5.8.3 Opnemen vergoeding

1. De in artikelen 5.8 en 5.8.2 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. 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. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd voor de bereikbaarheidsdienst slechts in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 5.9 Slaapdienst

De aanwezigheidsdienst als bedoeld in artikel 5.2 lid 1 kan mede vorm gegeven worden door een slaapdienst.

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 cliënten moet slapen en anders dan na een oproep als bedoeld in artikel 5.2 (bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst) direct hulp biedt indien de situatie van de cliënt zulks noodzakelijk maakt.

Artikel 5.9.1 Vergoeding slaapdienst

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer een slaapdienst verricht, geldt de navolgende vergoeding. De werknemer, van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 48 van de inpassingstabel van Tabel 2 van het Hoofdstuk beloning aangegeven bedrag ontvangt als vergoeding:
 - a. een bedrag van € 19,- 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 een kwart van de tijd doorgebracht in slaapdienst
3. In het belang van de afdeling/dienst kan de werkgever, na overleg met de OR, in afwijking van de in lid 1 en 2 genoemde vergoedingsregeling een vergoeding toekennen in uitsluitend vrije tijd. Deze vergoeding bedraagt de helft van de tijd doorgebracht in slaapdienst.

Artikel 5.9.2 Opnemen vergoeding slaapdienst

1. De in artikel 5.9.1 genoemde tijd wordt verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de slaapdienst, tenzij de werkgever en de werknemer anders 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 blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Specifieke bepalingen werktijden voor Thuiszorgorganisaties ex artikel 1.1 lid 17 sub 2

Artikel 5.10 Gebroken dienst

1. Bij de inrichting van de werktijden kan de werkgever per dag één breuk toepassen, tenzij de werknemer instemt met meerdere breuken. Als breuk wordt beschouwd een onderbreking van het werk zonder dat de tussenliggende tijd werktijd of een pauze is; bij toepassing van de mogelijkheid van een of meer breuken per dag, geldt dat de werknemer per dag minimaal twee maal twee uur aaneengesloten wordt ingezet. Het minimum van twee uur geldt niet voor zover de werkzaamheden (werk)overleg betreffen.
De kosten, verbonden aan het na een breuk heen en weer reizen tussen woon- en werkplaats worden aan de werknemer vergoed overeenkomstig de bepalingen van de regeling Reis- en verblijfkostenvergoeding artikel 9.1.
2. De beperkende bepalingen van lid 1 zijn niet van toepassing op werknemers die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend werkzaamheden verrichten tijdens de avond (vanaf 20.00 uur), de nacht en de weekeinden.

Artikel 5.11 Overwerk

1. Overwerk is de arbeid die de werknemer in opdracht van de werkgever verricht en waarmee de voor de werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur per week, gemeten over een tijdvak van 13 weken, wordt overschreden in verband met een incidentele onvoorziene wijziging van omstandigheden of indien de aard van de arbeid incidenteel een dergelijke afwijking noodzakelijk maakt.
2. Geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk incidenteel gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de bij rooster of regeling vastgestelde werktijd wordt verricht.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
4. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele uren.

Artikel 5.11.1 Uitzonderingen overwerkvergoeding

Niet in aanmerking voor overwerkvergoeding komen werknemers:



- a. die een volledig dienstverband hebben dat gesalarieerd wordt volgens salarisschaal FWG 65 of hoger;
- b. die niet op verzoek of in opdracht van de werkgever overwerk verrichten.

Artikel 5.11.2 Overwerkvergoeding deeltijdwerker

1. De vergoeding voor overwerk voor de deeltijdwerker die gesalarieerd wordt volgens salarisschaal FWG 65 of hoger, bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk indien het aantal overuren niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak.
2. De werkgever kan besluiten het verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon. In dat geval vindt over die uren ook een opbouw van vakantiedagen en vakantiebijslag plaats.

Artikel 5.11.3 Overwerkvergoeding

1. De vergoeding voor overwerk, verricht door andere werknemers dan bedoeld in artikel 5.11.2 bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk.
2. De werkgever kan besluiten het in lid 1 bedoelde verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon. Voor deeltijders is de vergoeding in dat geval, indien het aantal overwerkuren niet meer bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak, het voor de werknemer geldende uurloon en vindt over die uren ook een opbouw van vakantiedagen en vakantiebijslag plaats.

Artikel 5.11.4 Opnemen overwerkvergoeding

Het in de artikelen 5.11.2 en 5.11.3 bedoeld verlof dient uiterlijk te worden opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.

Artikel 5.11.5 Maximaal aantal uren overwerk

De werknemer mag niet meer dan 10% boven de overeengekomen arbeidsduur voor een periode van vier maanden aan overwerk verrichten. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 5.12.1 Definitie inconvenientie uren

1. Inconveniente uren zijn de uren waarin de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht, indien deze uren vallen:
 - op maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en vanaf 20.00 uur;
 - op zaterdag;
 - op zondagen, alsook feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1 lid 6.
2. Werkzaamheden, die gedurende korter dan één uur achtereen worden verricht, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconvenientie uren.
3. Het volgen van opleiding en bijscholing leidt niet tot een toelage voor inconvenientie uren.

Artikel 5.12.2 Vergoeding inconvenientie uren

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht op de in artikel 5.12.1 gedefinieerde inconvenientie uren, wordt over die uren een bruto toelage toegekend van 40% van het uurloon.
2. Het percentage wordt ten hoogste berekend over het salaris overeenkomstig het maximum van salarisschaal FWG 35.

Artikel 5.13 Bereikbaarheidsdienst

De vergoeding voor bereikbaarheidsdienst, als bedoeld in artikel 5.2 lid 1, wordt als volgt vastgesteld:



1. De werknemer die zich bereikbaar houdt ontvangt daarvoor een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt:
 - voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag: 1,5 uur;
 - voor elk vol etmaal op zaterdagen, zondagen, feest- en gedenkdagen: 3 uren.
2. Indien gedurende minder dan 12 uur bereikbaarheidsdienst wordt opgedragen, wordt de compensatie naar evenredigheid van het aantal uren vastgesteld.
3. Indien de werknemer zelf bij cliënten spoedopdrachten uitvoert, wordt dit aangemerkt als overwerk en vindt vergoeding plaats conform het gestelde in artikelen 5.11 tot en met 5.11.5.
4. Op verzoek van de werknemer wordt de in lid 1 genoemde compensatie in vrije tijd vervangen door een bruto financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.

Artikel 5.14 Slaapdienst

De aanwezigheidsdienst als bedoeld in artikel 5.2 lid 1 kan mede vorm gegeven worden door een slaapdienst.

1. Onder slaapdienst wordt verstaan het door de werknemer in opdracht van de werkgever 's avonds en/of 's nachts in de nabijheid van de cliënt slapen met de bedoeling om in voorkomende acute situaties aanwezig te zijn om hulp te kunnen bieden.
2. De werknemer die een slaapdienst verricht ontvangt een vergoeding voor de in slaapdienst doorgebrachte uren. Deze vergoeding bedraagt 30 % van de tijd doorgebracht in slaapdienst en wordt toegekend op basis van het salaris behorend bij de door de werknemer beklede functie.

HOOFDSTUK 6 WERK EN PRIVÉ

Artikelen 6.1 t/m 6.1.5 vervallen per 1 januari 2013

Artikel 6.1 (Vakantie)verlof

1. De werknemer heeft per kalenderjaar bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, en afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, recht op doorbetaald vakantieverlof, bestaande uit:
 - a. 224 uur basis-vakantieverlof. Dit basis-vakantieverlof bestaat uit 144 uur wettelijke vakantie-uren en 80 uur bovenwettelijke vakantie-uren;
 - b. Uren in een persoonlijk levensfasebudget (PLB), dat met ingang van 1 januari 2012 gefaseerd wordt ingevoerd.
2. Op verzoek van de werknemer worden de bovenwettelijke verlofuren uit het basis-vakantieverlof als bedoeld in lid 1a uitbetaald.

Artikel 6.1.2 Invoeringspad

Persoonlijk Levensfase Budget De werknemer heeft per kalenderjaar en afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, naast het basis-vakantieverlof recht op het navolgende aantal uren PLB.

leeftijd	Basis-vakantieuren	PLB uren
		2012
18 jaar	224 uur	22 uur
19 jaar	224 uur	14 uur
20 jaar	224 uur	7 uur
21 t/m 29 jaar	224 uur	0 uur
30 t/m 39 jaar	224 uur	7 uur
40 t/m 44 jaar	224 uur	14 uur
45 t/m 49 jaar	224 uur	22 uur
50 t/m 54 jaar	224 uur	32 uur
55 t/m 64 jaar	224 uur	32 uur

Artikel 6.1.3 Overgangsregeling 50 jaar of ouder

In afwijking van het vorige artikel hebben werknemers die op 31 december 2011 in dienst zijn bij een werkgever (ex art. 1.1. lid 17) en 50 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 55 jaar, bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar jaarlijks recht op het aantal PLB uren zoals opgenomen in onderstaand schema.

leeftijd op 31 december 2011	PLB uren bij bereiken leeftijd van 55 jaar, bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week
50 jaar	45
51 jaar	55
52 jaar	60
53 jaar	70
54 jaar	80

Artikel 6.1.4 Garantieregeling 55 jaar of ouder

1. In afwijking van de vorige artikelen, heeft de werknemer:
 - a. die op 31 december 2011 55 jaar of ouder is en in dienst is of nadien in dienst treedt bij een werkgever (ex art. 1.1. lid 17), recht op een persoonlijk levensfase budget, gelijk aan het aantal leeftijdsuren waarop hij in 2011 recht had, te weten 93 uur;
 - b. die, vóór 1 januari 2009 in dienst was bij een verpleeg- en verzorgingshuis (ex art. 1.1. lid 17 sub 1) en de leeftijd had bereikt van 55 jaar recht op een PLB van 111 uur.
2. In afwijking van het vorige artikel geldt voor de werknemer, in dienst bij een verpleeg- en verzorgingshuis, die gebruik maakte vóór 1 april 2004 van de 55+regeling, de garantieregeling Bijlage A1 artikel 1 van de CAO. Deze werknemer heeft géén recht op PLB-uren.

Artikel 6.1.5 Besteding uren PLB

1. De werknemer maakt jaarlijks vóór 1 december de keuze of hij het PLB, besteedt aan (vakantie)verlof, levensloop of spaart binnen het PLB;
2. Het aantal uren in het PLB bevat maximaal 175 uur (5 jaren x 35 uur). Zodra het aantal uren meer bedraagt, moet de werknemer voor dit meerdere een keuze maken uit:
 - storten op de levenslooptrekening
 - overzetten naar het basis-vakantieverlof van in artikel 6.1 lid 1a CAO
3. De uren uit het PLB die overgezet worden naar het basis-vakantieverlof betreffen op dat moment de laatst opgebouwde vakantie-rechten.
4. De uren in het PLB verjaren niet.

Vanaf 1 januari 2013 treden de artikelen 6.1 t/m 6.1.4 in werking

Artikel 6.1 (Vakantie)verlof (treedt in werking per 1 januari 2013)

1. De werknemer heeft per kalenderjaar bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, en afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, recht op doorbetaald vakantieverlof, bestaande uit:
 - a. 224 vakantie-uren bestaande uit 144 wettelijke – en 80 bovenwettelijke – vakantie-uren en
 - b. extra uren bovenwettelijk vakantieverlof dat volgens het invoeringspad van artikel 6.1.2 gefaseerd wordt ingevoerd.
2. Op verzoek van de werknemer worden de (extra) bovenwettelijke verlofuren uit het vakantieverlof uitbetaald met inachtneming van het wettelijk (fiscale) regime.
3. Op verzoek van de werknemer is het mogelijk vakantieverlof te sparen met inachtneming van het wettelijke (fiscale) regime.

Artikel 6.1.2 Invoeringspad extra bovenwettelijke vakantie-uren (treedt in werking per 1 januari 2013)

De werknemer heeft per kalenderjaar en afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, naast het vakantieverlof recht op het navolgende aantal extra bovenwettelijke vakantie-uren.

Leeftijd	Vakantieuren	Extra bovenwettelijke vakantie-uren
		2013
18 jaar	224 uur	6 uur
19 jaar	224 uur	6 uur

Leeftijd	Vakantieuren	Extra bovenwettelijke vakantie-uren
		2013
20 jaar	224 uur	6 uur
21 t/m 29 jaar	224 uur	6 uur
30 t/m 39 jaar	224 uur	13 uur
40 t/m 44 jaar	224 uur	20 uur
45 t/m 49 jaar	224 uur	25 uur
50 t/m 54 jaar	224 uur	32 uur
55 t/m 64 jaar	224 uur	32 uur

Artikel 6.1.3 Overgangsregeling 50 jaar of ouder (treedt in werking per 1 januari 2013)

In afwijking van het vorige artikel hebben werknemers die op 31 december 2011 in dienst zijn bij een werkgever (ex art. 1.1. lid 17) en 50 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 55 jaar, bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar jaarlijks recht op het navolgende aantal extra bovenwettelijke vakantie-uren.

Leeftijd op 31 december 2011	Extra bovenwettelijke uren bij bereiken leeftijd van 55 jaar, bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week
50 jaar	45
51 jaar	55
52 jaar	60
53 jaar	70
54 jaar	80

Artikel 6.1.4 Garantieregeling 55 jaar of ouder (treedt in werking per 1 januari 2013)

1. In afwijking van de vorige artikelen, heeft de werknemer:
 - a. die op 31 december 2011 55 jaar of ouder is en in dienst is of nadien in dienst treedt bij een werkgever (ex art. 1.1. lid 17), recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren, gelijk aan het aantal leeftijdsuren waarop hij in 2011 recht had, te weten 93 uur;
 - b. die, vóór 1 januari 2009 in dienst was bij een verpleeg- en verzorgingshuis (ex art. 1.1. lid 17 sub 1) en de leeftijd had bereikt van 55 jaar recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren van 111 uur.
2. In afwijking van het vorige artikel geldt voor de werknemer, in dienst bij een verpleeg- en verzorgingshuis, die gebruik maakte vóór 1 april 2004 van de 55+regeling, de garantieregeling Bijlage A1 artikel 1 van de CAO. Deze werknemer heeft géén recht op deze extra bovenwettelijke vakantie-uren.

Artikel 6.1.7 Opbouw (vakantie)verlof

1. Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt het vakantieverlof 1/12 deel van het per jaar vastgestelde (vakantie)verlof. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt voor de bepaling van het (vakantie)-verlof als een volle kalendermaand beschouwd.
2. Het verlof voor de werknemer met een arbeidsduur, die meer of minder dan de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week bedraagt als bedoeld in art. 4.1 wordt naar evenredigheid vastgesteld. Het aantal uren (vakantie)verlof wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.
3. Treedt in werking per 1 januari 2013
Tijdens ziekte van de werknemer wordt zowel het wettelijk minimum, als het bovenwettelijk en extra-bovenwettelijke vakantieverlof op dezelfde wijze opgebouwd als in de vorige leden van dit artikel.

Artikel 6.1.8 Opnemen van (vakantie)verlof

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen (vakantie)verlof op te nemen.
2. Het (vakantie)verlof 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)verlof van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.

3. *Met ingang van 1 januari 2013 vervalt onderstaande tekst*

- De werkgever kan een regeling treffen die ertoe leidt, dat maximaal drie ziekte-dagen worden aangemerkt als (vakantie)verlof 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 wettelijk verlof ex artikel 7:634 BW

Met ingang van 1 januari 2013 treedt onderstaande tekst in werking

- De zieke werknemer die vakantie(verlof) wil opnemen vraagt vooraf toestemming aan zijn werkgever.
4. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van het (vakantie)verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van het (vakantie)verlof wijzigen. Het nieuwe tijdvak van het (vakantie)verlof wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.
5. De schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 6.1.9 Verjaren vakantieverlof (treedt in werking per 1 januari 2013)

De aanspraak op vakantieverlof, zowel het wettelijk minimum als het bovenwettelijk en extra-bovenwettelijke vakantieverlof, verjaart na vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Dit geldt eveneens voor het vakantieverlof waarop de aanspraak in 2012 is ontstaan.

Artikel 6.2 Verlof en feestdagen

1. Het (vakantie)verlof is voorts mede bedoeld voor verlof op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1 lid 6. De werknemer kan ervoor kiezen om in plaats van genoemde dagen verlof op te nemen op andere bij de godsdienst of de levensbeschouwing van de werknemer passende dagen. Dit lid laat de mogelijkheid onverlet, dat uit de aard van de werkzaamheden kan voortvloeien, dat het onmogelijk is dat de werknemer op genoemde dagen verlof opneemt.
2. De werknemer die in een vast patroon gedurende (maximaal) drie dagen per week werkt en die in ieder geval op maandag en/of donderdag werkzaam is en waarbij deze werkdag(en) samenvalt (samenvallen) met een feest- of gedenkdag, heeft het recht om in de gelegenheid gesteld te worden om op (een) andere dag(en) zijn werkzaamheden te verrichten. Op deze wijze wordt het opnemen van verlofuren voor de betreffende feest- of gedenkdag voorkomen.

Artikel 6.2.1 Verlof in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden

Betaald verlof

1. In afwijking van het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg is het (vakantie)verlof mede bedoeld voor situaties waarin de werknemer verlof wenst op te nemen in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden dan wel het kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen. Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in elk geval begrepen: huwelijk, registratie van partnerschap, verhuizing, de bevalling van de echtgenote van de werknemer of zijn geregistreerde partner inclusief kraamverlof, huwelijksjubilea en het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.
2. Het (vakantie)verlof is mede bedoeld voor die persoonlijke gebeurtenis waarbij de werknemer aangeeft in verband met het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn rouwverlof te willen opnemen. De werkgever is verplicht om in situaties waarin het door de aard van de persoonlijke gebeurtenis niet mogelijk is om het (vakantie)verlof tijdig in overleg vast te stellen, de werknemer in de gelegenheid te stellen om toch (vakantie)verlof op te nemen, in een op de persoonlijke gebeurtenis afgestemde redelijke omvang.

Onbetaald verlof

3. De werknemer heeft, als het (vakantie)verlof door bijzondere persoonlijke omstandigheden genoemd in dit artikel, in enig kalenderjaar ontoereikend is, recht op onbetaald verlof. Hierbij geldt

dat voldaan moet zijn aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 6.2.2 Bezoek (tand)arts/specialist

In afwijking van het vorige artikel is het (vakantie)verlof niet bedoeld voor bezoek aan (tand)arts/specialist, dat noodzakelijkerwijs gedurende werktijd dient plaats te vinden.

Artikel 6.2.3 Calamiteitenverlof voor het regelen van de zorg

1. Bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen heeft de werknemer recht op calamiteitenverlof met behoud van salaris.
2. De omvang van dit verlof bedraagt – achteraf vast te stellen – de benodigde tijd met een maximum van 24 uur per kalenderjaar.
3. De werknemer heeft, als de 24-uur verlof als bedoeld in het vorige lid, in enig kalenderjaar ontoereikend is, recht op onbetaald verlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg. Hierbij geldt dat voldaan moet zijn aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 6.2.4 Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

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. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.

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

Artikel 6.2.5 Verlenging bevallingsverlof

Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werknemer, die dit 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.

Artikel 6.2.6 Wet Arbeid en Zorg

1. Voor zover in de artikelen van dit hoofdstuk niet anders is bepaald geldt het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg.
2. Ten aanzien van de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg inzake zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorg-, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof, zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.

Artikel 6.2.7 (Gedeeltelijk) afwijzen 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.

Artikel 6.2.8 Premies tijdens onbetaald verlof/levensloopregeling

1. De over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. De werknemer kan bij onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6.2.5 van de CAO dan wel bij ouderschapsverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg, de pensioenverzekering bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn voortzetten, indien dit mogelijk is op grond van het pensioenreglement van het Pensioenfonds. De werkgever neemt de vastgestelde werkgeversbijdrage van de daarvoor verschuldigde premie voor zijn rekening.
3. Bij opname van verlof via de levensloopregeling kan een werknemer zijn pensioenverzekering



voortzetten. Indien de werknemer daaruit een inkomen heeft van ten minste 70% van het laatstge-noten salaris nemen werkgever en werknemer ieder hun deel van de pensioenpremie voor hun rekening.

5. Het in de leden 2 bedoelde, voor rekening van de werkgever komend deel van de premies, bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het Pensioen-fonds Zorg en Welzijn 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.
6. Het bepaalde in de vorige leden geldt alleen, indien de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet. Indien het dienstverband binnen deze termijn wordt beëindigd dient de werknemer, de voor rekening van de werkgever komend deel van de premies in de periode van onbetaald verlof, terug te betalen. Werkgever en werknemer treffen hiertoe een regeling.

HOOFDSTUK 7 MEERKEUZESYSTEEM ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 7.1 Meerkeuzesysteem

De werknemer kan in het kader van een meerkeuzesysteem geld- en tijdbronnen ruilen tegen geld- en tijddoelen.

Artikel 7.2 Randvoorwaarden Meerkeuzesysteem

Bij de invulling en inrichting van het meerkeuzesysteem worden de navolgende randvoorwaarden toegepast:

1. Indien de werknemer een tijdbron inzet voor een oriëntatie op zijn beroeps-/loopbaan is de waarde van de tijdbron 120%.
2. Indien de werknemer gebruik maakt van het meerkeuzesysteem wordt de grondslag voor de berekening van toeslagen overwerk en onregelmatige dienst/inconveniente uren niet verlaagd met de ingezette bron.
3. Indien de werknemer kiest voor uitruil van een tijdbron tegen het doel extra pensioen, wordt de waarde van het uurloon gelijk gesteld aan 115% van het actuele uurloon op het moment van de inwisseling van een geldbron in een pensioenaanspraak.

Artikel 7.3 Inrichting Meerkeuzesysteem

De werkgever bepaalt in overleg met de ondernemingsraad de invulling en inrichting van het meerkeuzesysteem, met inachtneming van artikel 7.2. In dat verband bepalen zij onder andere de bronnen en doelen. Voor wat betreft de doelen kan onder meer gedacht worden aan financiering van kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg, vakbondscontributie, contributie beroepsorganisaties, fiets- of reiskos-ten.

HOOFDSTUK 8 ARBEID EN GEZONDHEID

Artikel 8.1 Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die door ongeschiktheid als gevolg van ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft:
 - a. gedurende een termijn van 52 weken aanspraak op doorbetaling van zijn bruto salaris door de werkgever;
 - b. gedurende de daaropvolgende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 70% van zijn bruto salaris en ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimum (jeugd)loon door de werkgever.
2. Onder bruto salaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de som van:
 - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de ongeschiktheid als gevolg van ziekte ontstaat;
 - b. overige structurele looncomponenten.
De hoogte van deze structurele looncomponenten wordt op maandbasis gemeten over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de ongeschiktheid ten gevolge van ziekte is ingetreden.
Het bruto salaris wordt verminderd met:
 - c. de aanspraak die de werknemer als gevolg van de in lid 1 genoemde omstandigheden heeft op een uitkering op grond van of krachtens een bij de wet geldende verzekering of op grond van

- een arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge van een pensioenregeling of een samenloop daarvan.
- d. De inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij de bedongen arbeid had kunnen verrichten in de periode als bedoeld in lid 1 onder a.
3. Het bruto salaris wordt aangepast:
indien het maandsalaris wordt gewijzigd als gevolg van:
- toekenning van een periodieke verhoging gedurende de eerste 52 weken van ziekte;
 - algemene salarisaanpassingen ingevolge deze CAO.
4. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op vakantiebijslag, onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering toegekende vakantiebijslag.
De hoogte van de vakantiebijslag wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.1.13.
5. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3.1.11.
6. Het recht op doorbetaling van het inkomen als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.
7. Als de werknemer na beëindiging van zijn ziekte zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn als genoemd in artikel 7: 629 lid 10 BW, na deze hervatting opnieuw ziek wordt, zal de tweede ziekte als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.

Artikel 8.1.1 Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid bij min-maxcontract

Met inachtneming van het bepaalde in het vorige artikel geldt voor werknemers met een min-maxcontract als bedoeld in artikel 4.4 in afwijking van artikel 8.1 lid 2a het navolgende, voor zover het salaris moet worden bepaald over een tijdvak dat werkgever en werknemer nog geen afspraak hebben gemaakt over de toepassing van het variabele gedeelte: het bruto maand- of periodesalaris, vastgesteld als gemiddelde over de 3 maanden of 3 periodes, voorafgaand aan de maand of de periode waarin deze vaststelling plaatsvindt.

Artikel 8.1.2 Productieve arbeid en re-integratie-activiteiten tijdens ziekte

Voor de werknemer die gedurende de periode als bedoeld in artikel 8.1 lid 1 onder b productieve arbeid verricht bij de werkgever of bij een derde, en/of re-integratieactiviteiten verricht, die tussen werkgever en werknemer zijn overeengekomen in het plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 2 van het Burgerlijk Wetboek geldt het volgende:

- a. de uren die zijn besteed aan productieve arbeid en/of de uren die direct zijn besteed aan re-integratieactiviteiten worden doorbetaald tegen 100% van het op dat moment voor de werknemer geldende salaris.
- b. de overige uren worden doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 8.1 lid 1 onder b en lid 2.
- c. de overeenkomstig sub a en/of sub b genoten inkomsten kunnen afzonderlijk dan wel tezamen ten hoogste 100% bedragen van het bruto salaris als bedoeld in artikel 8.1 lid 2 en nooit minder dan 70%, met een minimum van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

Artikel 8.1.3 Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering

- 1. Ingeval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte als bedoeld in artikel 8.1 lid 1 onder a recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in de WIA, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van brutosalaris als bedoeld in artikel 8.1 lid 2.
- 2. Het brutosalaris wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van de uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering of uitkeringsregeling alsmede een uitkering op grond van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge een pensioenregeling;
 - b. het bedrag aan bruto salaris in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in lid 1.

Artikel 8.1.4 WIA 0-35%

(dit artikel is alleen van toepassing op werknemers werkzaam bij Verpleeg- en Verzorgingshuizen ex artikel 1.1. lid 17 sub 1)

1. De werknemer die na afloop van twee jaar ziekte als bedoeld in artikel 8.1. lid 1 onder a en b op grond van de claimbeoordeling ingevolge de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op 100% van zijn salaris indien hij werkzaam is in zijn functie dan wel arbeid verricht op het niveau van zijn functie. Indien de werknemer een andere functie gaat vervullen, waarop een ander salaris van toepassing is, heeft de werknemer aanspraak op dat salaris.
2. Het feit dat een werknemer voor 0-35% arbeidsongeschikt is verklaard, vormt als zodanig geen reden voor ontslag. Het voorgaande is niet gelijk te stellen met een absoluut ontslagverbod, de overige normale ontslaggronden blijven van toepassing.

Artikel 8.1.5 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7: 629 lid 3 en lid 6 BW, kan de werkgever de doorbetaling van het inkomen als bedoeld in artikel 8.1 lid 1 verlagen tot het in artikel 7: 629 lid 1 BW voorgescreven niveau, indien blijkt dat de werknemer de verplichtingen die de werkgever – op grond van de wet en/of een eigen regeling – aan de zieke werknemer stelt, niet is nagekomen.
2. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 8.1 lid 1, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk vervallen verklaard worden, wanneer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WIA, WAO of WW geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

Artikel 8.1.6 WGA premie

De werkgever mag op grond van artikel 34 lid 2 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) een deel van de gedifferentieerde WGA-premie op het loon van de werknemer inhouden.

Als de werkgever hiertoe overgaat geldt het volgende: zijn gedifferentieerde WGA-premie wordt verminderd met de opslag ('rentehobbel') op de gemiddelde premie, bedoeld in artikel 2.8 lid 2 van het Besluit Wfsv. Van het restant mag maximaal 50% op het loon van de werknemer worden ingehouden.

HOOFDSTUK 9 BIJDAGEN EN UITKERINGEN

Artikel 9.1 Vergoedingen voor reiskosten

1. Aan de werknemer die op een vaste standplaats, de standplaats is bepalend voor het woon-werkverkeer, een door de werkgever aan te wijzen locatie, zijn werk verricht, wordt een tegemoetkoming gegeven in de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar die standplaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.2 van deze regeling.
2. Aan de werknemer die zijn werk verricht bij cliënt(en) thuis en hiertoe rechtstreeks van zijn woning naar deze cliënt(en) reist, wordt een tegemoetkoming in de reiskosten gegeven overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.3.1 van deze regeling.
3. Aan de werknemer die op een vaste standplaats, een door de werkgever aan te wijzen locatie, zijn werk verricht en vanuit deze standplaats naar cliënt(en) thuis reist om daar werkzaamheden te verrichten of op een andere door de werkgever aan te wijzen locatie zijn werk verricht, ontvangt:
 - a. een vergoeding voor woon-werkverkeer als bedoeld lid 1 van dit artikel;
 - b. voor het reizen van die standplaats naar cliënten thuis dan wel naar een door de werkgever aan te wijzen locatie een vergoeding overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.3.1 en artikel 9.3.2. In afwijking van het bepaalde in artikel 9.3.2 eerste lid, onder punt a, geldt in dit geval voor alle kilometers een vergoeding van netto € 0,27, indien het bepaalde vervoermiddel auto of motor is.
4. 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 overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.4.2 vergoed.
5. Onder locatie wordt verstaan in de zin van dit artikel: een door de werkgever aan te wijzen plaats waar de werknemer zijn werk verricht. Onder locatie wordt niet verstaan de woning van een cliënt in de thuissituatie.

Artikel 9.2 Vergoeding kosten woon- werkverkeer

1. Aan de werknemer wordt een tegemoetkoming gegeven in de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn standplaats, met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden.
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 € 129,84* per maand. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer van € 61,67*
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.
5. Voor werknemers met wie in het kader van een deeltijd arbeidsduur is overeengekomen dat gemiddeld minder dan vijf dagen per week wordt gereisd, wordt het bedrag van de tegemoetkoming alsmede van de eigen bijdrage als bedoeld in lid 3 naar rato van het aantal werkdagen vastgesteld.
6. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de tegemoetkoming kan worden vastgesteld.
7. De in de leden 3 en 4 genoemde bedragen worden gelijktijdig met de wijziging van de vervoertarieven van de NS aangepast.
* Per 1 januari 2012

Artikel 9.3.1 Vergoeding reiskosten van huis naar cliënten in de wijk

1. Aan de werknemer als bedoeld in artikel 9.1 leden 2 en 3 onder b, wordt voor het reizen naar een cliënt in de wijk een vergoeding toegekend voor de aan zijn werk gerelateerde reis- en verblijfkosten volgens de navolgende bepalingen.
2. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer van welk van de in deze regeling genoemde vervoermiddelen wordt uitgegaan.
3. Indien de werkgever op basis van een met de ondernemingsraad overeengekomen regeling een vervoermiddel aan de werknemer beschikbaar stelt, wordt voor de daarmee afgelegde reizen geen vergoeding toegekend.
4. Werkgever en ondernemingsraad kunnen voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten naast de onderhavige regeling aanvullende afspraken maken.
De aanvullende afspraken die reeds bij de invoering van de wijziging van de onderhavige uitvoeringsregeling J CAO TZ (1 januari 2003, dan wel periode 1 van 2003) bestaan, blijven van kracht tenzij in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad andere afspraken worden gemaakt. Dit laatste ingegeven door het totaal van kosten dat samenhangt met de kosten voortkomende uit deze bepaling.

Artikel 9.3.2 Vergoedingsnormen per vervoermiddel

1. De vergoeding voor reiskosten is afhankelijk van het volgens artikel 9.3.1 lid 2 bepaalde vervoermiddel en wel als volgt:
 - a. *Auto/motor*: voor de door de werknemer afgelegde eerste 10 kilometers per dag ontvangt de werknemer netto € 0,15 per kilometer. Voor alle afgelegde kilometers boven 10 kilometer per dag ontvangt de werknemer netto € 0,27 per kilometer.
Bromfiets/scooter/snorfiets: de werknemer ontvangt per dag netto € 1,91 ongeacht het aantal afgelegde kilometers.
 - b. *Fiets*: de werknemer ontvangt per dag netto € 1,09 ongeacht het aantal afgelegde kilometers.
 - c. *Openbaar vervoer*: de werknemer ontvangt een netto-vergoeding, berekend als volgt:
 - de werkelijke kosten op basis van het laagste klassetarief, indien aan de fiscale voorschriften voor belasting- en premievrije vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan (hetgeen bij de huidige wetgeving onder andere inhoudt dat de werknemer de

vervoerbewijzen na gebruik bij de werkgever inlevert en de werkgever deze administreert);

- indien niet aan de fiscale voorschriften voor vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan, bijvoorbeeld indien per auto/motor wordt gereisd terwijl dit niet als uitgangspunt is afgesproken voor de vergoeding, wordt een bedrag toegekend op basis van de volgende tabel:

Enkele reisafstand woning-werk:		Vergoeding bij reizen op:			
		1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
meer dan:	tot en met:				
0 km	10 km	–	–	–	–
10 km	15 km	€ 16,25 per maand	€ 32,50 per maand	€ 48,75 per maand	€ 65,– per maand
		€ 3,75 per week	€ 7,50 per week	€ 11,25 per week	€ 15,– per week
15 km	20 km	€ 22,75 per maand	€ 45,50 per maand	€ 68,25 per maand	€ 91,– per maand
		€ 5,25 per week	€ 10,50 per week	€ 15,75 per week	€ 21,– per week
20 km		€ 32,50 per maand	€ 65,00 per maand	€ 97,50 per maand	€ 130,– per maand
		€ 7,50 per week	€ 15,00 per week	€ 22,50 per week	€ 30,– per week

Werkgever en werknemer kunnen voor de te hanteren vergoeding anders overeenkomen.

2. Voor zover de in het voorgaande lid genoemde vergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, worden zij geacht mede te strekken tot vergoeding van reiskosten die de werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden.

Artikel 9.4.1 Vergoeding extra kosten woon-werkverkeer

1. Aan de werknemer, op wie de regeling als bedoeld in artikel 9.1 lid 2 en artikel 9.1 lid 3 sub b niet van toepassing is, wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar de plaats waar hij zijn werk moet verrichten ten gevolge van:
 - gebroken diensten met een onderbreking langer dan 3 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 € 0,27 netto per km

Artikel 9.4.2 Vergoeding reis- en verblijfkosten incidentele dienstreizen

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen moet maken worden deze kosten vergoed met inachtneming van de navolgende richtlijnen.
 Voor de verblijfkosten: de noodzakelijk gemaakte kosten.
 Voor de reiskosten:
 - de kosten van openbaar vervoer op basis van laagste klasse tarief;
 - een vergoeding van netto € 0,27 per kilometer indien de werknemer met toestemming van de werkgever van eigen auto gebruikt maakt. Dit bedrag wordt gelijktijdig met de wijziging van de vervoertarieven van het openbaar vervoer aangepast.
2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Artikel 9.5 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, 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 voorzagen 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. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
3. 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.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de ZW of de WAO/WIA.

Artikel 9.6 Herregistratie sociaal-geneeskundigen

De werknemer in een functie als sociaal-geneeskundige heeft recht op een vergoeding van kosten die samenhangen met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655). De vergoeding betreft zowel de doorbetaling van salaris over de binnen de werktijd vallende noodzakelijke bij- en nascholingsstijd, inclusief activiteiten zoals intercollegiale toetsing, alsook de noodzakelijke kosten van de scholing. De werkgever behoudt ten aanzien van de door de werknemer gekozen vorm van bij- en nascholing het recht tot toetsing daarvan aan het belang van de organisatie.

Artikel 9.7 Herregistratie specialist ouderengeneeskunde

1. De werknemer, werkzaam als specialist ouderengeneeskunde, heeft in het kader van de herregistratie ingevolge de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655) recht op vergoeding van kosten van noodzakelijke scholing. De voor scholing benodigde tijd wordt als werktijd aangemerkt.
2. Op de in het eerste lid bedoelde vergoeding bestaat alleen recht indien en voor zover deze kosten voortvloeien uit het Besluit houdende de algemene eisen voor de herregistratie van verpleeghuisartsen, Stct. 27 november 2008, nr. 231.

Artikel 9.8.1 Wachtgeld

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt
 - hetzij door opzegging door de werkgever na toestemming van de UWV Werkbedrijf op grond van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen;
 - 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. gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
 - b. reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk 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 WW is toegekend;
 - en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 4 sub a. 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 respectievelijk een aanvulling op dat salaris respectievelijk die inkomsten tot de hoogte van het wachtgeld toegekend. Het in dit lid bepaalde geldt overeenkomstig in geval van inkomsten uit bedrijf.

4. Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze wachtgeldregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
 - a. de uitkering ingevolge de WW, een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WAO, de WIA, alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletierregeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn dan wel, in het geval van een rechthebbende die geen aanspraak heeft op de overbruggingsuitkering, hetgeen de rechthebbende als flexpensioenuitkering, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn ontvangt;
 - b. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voor zover het vorige lid of artikel 9.8.6 lid 1 t/m 3 van toepassing is;
 - c. anderszins de aanvulling daarop van de werkgever.
5. De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.
6. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.
7. De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

Artikel 9.8.2 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 de duur van het wachtgeld is gemaximeerd tot de duur van de voor de betreffende (ex)werknemer geldende loongerelateerde WW-uitkering.
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. Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 9.8.3 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die de werknemer heeft doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

Artikel 9.8.3 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.
De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten brutosalaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantiebijslag en structurele eindejaarsuitkering, berekend over een maand waarop de rechthebbende op de dag voorafgaand aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie.
Indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, geldt ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel daarvan het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand.
Als deel van de berekeningsgrondslag geldt tevens het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden, voorafgaand aan het ontslag, gemiddeld aan toelage inconveniente uren is toegekend.
Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2. Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, dan wel, in het geval van een rechthebbende die geen aanspraak heeft op de overbruggingsuitkering, hetgeen de rechthebbende als flexpensioenuitkering, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn ontvangt, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
3. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor deze CAO, die 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 9.8.4 Pensioenbijdrage

1. Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld, heeft hij, in geval van vrijwillige voortzetting – voor ten minste de helft – van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest.
2. Het in lid 1 bepaalde is alleen van toepassing indien de rechthebbende zélf met betrekking tot de in lid 1 bedoelde voortzetting (ten minste) de helft van het werknemersaandeel in de pensioenpremie dat de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest, voor zijn rekening neemt.
3. De rechthebbende die gedurende de periode waarin aanspraak op wachtgeld bestaat op enig moment in aanmerking zou komen voor gebruikmaking van de Overbruggingsregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft, in geval van volledige vrijwillige voortzetting van de deelneming in de pensioenregeling, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest.
4. Het in lid 3 bepaalde is alleen van toepassing indien de rechthebbende zélf met betrekking tot de in lid 3 bedoelde voortzetting het werknemersaandeel in de pensioenpremie dat de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest, voor zijn rekening neemt.
5. De rechthebbende is, voor zover mogelijk, verplicht een uitkering uit het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering aan te vragen. Een uitkering uit dit fonds wordt in mindering gebracht op de in dit artikel bedoelde tegemoetkoming in de pensioenpremie gedurende de wachtgeldperiode.

Artikel 9.8.5 Verplichtingen van de werknemer / wachtgeldgerechtigde

1. De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag direct ervoor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij UWV Werkbedrijf.
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 gevergd.
3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en/of van het bedrag dat aan uitkering op grond van een wettelijke regeling wordt ontvangen. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.

Artikel 9.8.6 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 voor zover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Het onder 1 bepaalde vindt overeenkomstig toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.

3. Het onder 1 bepaalde vindt eveneens toepassing wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten. Dit geldt evenwel niet als de belanghebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheden noch verband houden met het ontslag.
In dit laatste geval worden die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking genomen voor de toepassing van het eerste lid.
4. Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 9.8.3 overeenkomstig worden aangepast.
5. 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 9.8.7 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 invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - c. indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 9.8.5 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d. indien één van de in artikel 9.8.1 lid 4 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 9.8.1 lid 2 tweede gedachtestreepje, 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 indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 9.8.8 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de wachtgeldgerechtigde 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 wachtgeldgerechtigde grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde,een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
2. 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.
3. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid vervalt indien en voor zover ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 9.8.9 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 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.

HOOFDSTUK 10 MEDEZEGGENSCHAP EN FACILITEITEN WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 10.1 Extra bevoegdheden ondernemingsraad

1. De OR 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 respectievelijk lid van de Raad van Toezicht; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de WOR toegepast.
2. De werkgever bespreekt eenmaal per jaar het werktijdenbeleid met de OR. Hierbij komt in elk geval de medezeggenschap van de werknemers bij het vaststellen van de werktijden aan de orde.
3. De werkgever spant zich in om samen met de OR in het kader van het arbobeleid aandacht te besteden aan de thema's werkdruk en veiligheid.
4. De werkgever overlegt eenmaal per jaar met de OR over het contractenbeleid. In dit overleg komen zowel vanuit het perspectief van de organisatie als vanuit het perspectief van de werknemers in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:
 1. het aangaan van grotere contracten en het opplussen van deeltijdcontracten;
 2. knelpunten inzake de uitvoering van de werktijdenregeling.
5. De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad een scholingsplan en het daarvoor benodigde budget vast. Het scholingsbudget bedraagt tenminste 2% van de loonsom van de werkgever. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op inzetbaarheid gerichte scholing en een faciliteitenregeling.
6. Medezeggenschap OR bij uitvoering plannen Convenant kwaliteitsimpuls langdurige zorg De V&V werkgever geeft de ondernemingsraad periodiek inzicht in de voortgang in het plan van aanpak dat in het kader van de besteding van de convenantmiddelen is opgesteld ten behoeve van het uitbreiden van de formatie en de intensivering van opleidingen en scholing.

Artikel 10.3 Rechtsbescherming vakbondsconsulenten en vertrouwenspersoon seksuele intimidatie

1. De werknemer die werkzaamheden verricht als vakbondsconsulent binnen de instelling, geniet dezelfde rechtsbescherming als op grond van de Wet op de ondernemingsraden geldt voor leden van de ondernemingsraad.
2. De navolgende bepaling geldt voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen ex artikel 1.1 lid 17 sub 1 De werkgever kan een vertrouwenspersoon benoemen bij wie werknemers die met seksuele intimidatie worden geconfronteerd zich kunnen melden voor opvang, steun en advies. Over het besluit tot het benoemen van een vertrouwenspersoon, kan het medezeggenschapsorgaan een bindende voordracht doen. Artikel 21 WOR aangaande bescherming van de rechtspositie wordt voor de functie van de vertrouwenspersoon van toepassing verklaard.

HOOFDSTUK 11 FUNCTIEWAARDERING

Artikel 11.1 Uitgangspunten FWG

- De functie van de werknemer is met in achtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
- De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunende systeem FWG
- Basis voor de indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een desbetreffende functiebeschrijving conform door CAO-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
- Indeling van de functie op basis van het FWG functiewaarderingssysteem vindt plaats na vaststelling van de functie overeenkomstig de desbetreffende functiebeschrijving.
- Bij het vaststellen van de functiebeschrijving alsmede bij het vaststellen van de waardering en de indeling van de functie die de werknemer vervult geldt de procedure zoals bedoeld in dit hoofdstuk.
- De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indelers). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelers.

- De werkgever dan wel de werknemer heeft recht op inzage om niet in het FWG functiewaarderingssysteem en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in artikel 11.1 resp. artikel 3.1.2
- De werkgever dan wel werknemer richten hiertoe een verzoek aan CAO-partijen.

Artikel 11.2.1 Herindeling

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem zullen er zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden. De in dit hoofdstuk opgenomen herindelingsprocedure kan worden aangevangen niet eerder dan één jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld bij de (her)indeling.
2. Uitgangspunten bij de herindeling:
 - a. Wijzigingen van en aanvullingen op het functiemateriaal.
Indien partijen bij de CAO overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voor zover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
 - b. Wezenlijke verandering van de functie-inhoud.
De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan, overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen procedure, indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s).
Wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze laatstelijk is vastgelegd bij de (her)indeling, is sprake van een wezenlijke verandering van een functie.
3. Indien de werkgever een nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld kan de werknemer 6 maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal de werkgever binnen 3 maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

Artikel 11.2.2 Herindelingsprocedure

Op basis van de bij a en b omschreven uitgangspunten kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen;

- a. In fase 1 vindt plaats:
 - een toetsing door de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) van het initiatief tot herindeling;
 - dan wel een nadere overweging door de werkgever of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem.
Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van de functie van betrokken werknemer te worden geïnventariseerd. Alsdan kan worden gezien in hoeverre tot wijziging van het laatstelijk vastgestelde indelingsniveau dient te worden gekomen.
- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 11.2.4 van dit hoofdstuk aan de werknemer aan.

Artikel 11.2.3 Vaststellen functiebeschrijving

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit over de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit aan de werknemer voor.
2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR nader bepaalde termijn, nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig besluit tot vaststelling van zijn functie heeft geïnformeerd.
3. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de door de werkgever ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC). De taak, samenstelling en werkwijze van de IBC FWG wordt vastgelegd in een tussen de werkgever en de OR overeengekomen reglement.

4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer definitief over de vaststelling van de functiebeschrijving, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR nader bepaalde termijn.

Artikel 11.2.4 Waardering en indeling van de functie

1. Met behulp van het FWG functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever de FWG waardering en indeling van de functie.
2. Na de vaststelling van de waardering en de indeling van de functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) en de werknemer over de waardering en indeling van de functie. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het gesprek als bedoeld in het vorige lid wordt een verslag gemaakt. Indien in dit gesprek wordt overeengekomen een tweede gesprek te voeren wordt van dit gesprek, en de eventueel daarop volgende gesprekken door de werkgever een verslag gemaakt.
4. De werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het gesprek als bedoeld in lid 2 een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.
5. Indien de werknemer akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dient hij dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
6. De werkgever bevestigt binnen 14 dagen na het akkoord van de werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel.
7. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan dient hij binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever een bezwaar in te dienen.
8. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG, ter zake van het bezwaar van de werknemer betreffende de waardering en indeling van de vastgestelde functie.
9. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR nader bepaalde termijn over de definitieve waardering en indeling van de functie.

HOOFDSTUK 12 FUSIE EN REORGANISATIE

Artikel 12.1 Toepasselijkheid Fusiegedragsregels

1. Het SER-besluit "Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers" (SER-fusiecode) is van toepassing op fusies waarbij een organisatie betrokken is die valt onder de werkingssfeer van deze CAO.
2. Met fusie wordt gelijkgesteld elke vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) organisatie aan een andere rechtspersoon.
3. De SER-fusiecode is van toepassing, ongeacht het aantal werknemers in een bij de fusie betrokken organisatie.

Artikel 12.2 Bepalingen bij reorganisatie/gedwongen ontslagen

1. Dit artikel is van toepassing op reorganisatie en/of vermindering of beëindiging van werkzaamheden, waaronder tevens begrepen de situatie waarin deze het directe gevolg zijn van een aanbesteding in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).
2. Indien de werkgever overgaat tot een reorganisatie van (een deel van) de organisatie die een aanmerkelijke wijziging tot gevolg heeft in de arbeidssituatie van in totaal 20 of meer werknemers op één of meer binnen het tijdsverloop van de totale reorganisatie gelegen tijdstippen, dient hij een voorlopig reorganisatieplan op te stellen.

3. Wanneer sprake is van een zodanige vermindering of beëindiging van de werkzaamheden dan wel reorganisatie van (een deel van) de organisatie dat in totaal 20 of meer werknemers moeten worden ontslagen, op één of meer binnen het tijdsverloop van de totale reorganisatie gelegen tijdstippen, dient de werkgever een voorlopig afvloeiings- en/of reorganisatieplan op te stellen.
4. Voor zover er bij de in de leden 2 en 3 bedoelde situaties sprake is van rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers, voert de werkgever daarover tijdig overleg met de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.
5. Nadat zowel het overleg met de ondernemingsraad alsook het overleg met de werknemersorganisaties is gevoerd, stelt de werkgever het reorganisatie- en/of afvloeiingsplan definitief vast. Hij brengt dit ter kennis van zowel de ondernemingsraad als de werknemersorganisaties. Na de uitvoering van het reorganisatieplan ontvangt de ondernemingsraad het nieuwe organisatie-schema van de werkgever.
6. De werkgever beargumenteert ontslagaanzeggingen schriftelijk.
7. Binnen het kader van dit artikel wordt met ontslag gelijkgesteld ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 12.3 Overname personeel Wmo

In aanvulling op de overlegplicht van artikel 10a Wet Maatschappelijke Ondersteuning, Wet van 29 juni 2006 (Stb. 2006, 351) laatstelijk gewijzigd bij Wet van 25 juni 2012 (Stb. 2012, 310) gelden, in het kader van het aangaan respectievelijk in het kader van wijzigingen in de contractuele betrekkingen tussen de werkgever en de gemeente inzake de opdracht tot het leveren van WMO huishoudelijke verzorging in natura, voor de bij dit overleg betrokken werkgevers de navolgende leden:

1. Looptijd
 - a. Dit artikel treedt in werking per 1 januari 2013 voor de inschrijving vanaf deze datum op een gemeentelijke opdracht tot het leveren van WMO huishoudelijke verzorging,
2. Werkingssfeer
 - a. Verliezende werkgever: de werkgever die de opdracht tot het verlenen van huishoudelijke verzorging ingevolge de WMO zorg in natura van het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente heeft verloren of wiens gegunde opdracht is verminderd.
 - b. Verkrijgende werkgever: de werkgever die de opdracht tot het verlenen van huishoudelijke verzorging ingevolge de WMO zorg in natura van het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente heeft verkregen of wiens gegunde opdracht is vermeerderd.
 - c. Werknemer: de werknemer die uitsluitend of in hoofdzaak uitvoerende werkzaamheden verricht bij cliënten in het kader van hulp bij het huishouden voor wie door het verlies van de opdracht geen arbeid meer beschikbaar is bij de verliezende werkgever.
 - d. Deze regeling geldt niet indien de Wet overgang ondernemingen als bedoeld in de artikelen 7:662 tot en met 7:666 BW van toepassing is, waarbij de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en de daar werkzame werknemer(s) bij overgang van rechtswege overgaan op de verkrijgende werkgever.
3. Verplichtingen
 - a. De werkgever die inschrijft op een gemeentelijke opdracht tot het leveren van WMO huishoudelijke verzorging in natura, vermeldt de verplichtingen ingevolge deze regeling in de offerte.
 - b. De verliezende werkgever(s) en de verkrijgende werkgever(s) treden gezamenlijk in overleg over de overname door de verkrijgende werkgever(s) van de bij de verliezende werkgever in dienst zijnde werknemers, voor wie door het verlies van de opdracht geen arbeid meer beschikbaar is.
 - c. De in sub b genoemde werkgevers stellen de betrokken gemeente(n) op de hoogte van dit overleg met het verzoek hieraan deel te nemen met als doel te komen tot concrete afspraken over een inhoudelijke bijdrage van de gemeente op grond van de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor (behoud van) de lokale werkgelegenheid.
 - d. De verliezende werkgever(s) stelt (stellen) een (gezamenlijk) overzicht op met werknemers als bedoeld in lid 2 sub c. Daarbij worden de werknemers evenredig ingedeeld, waarbij tenminste rekening wordt gehouden met:
 - functiegroep;
 - de contractuele arbeidsduur.
 - e. In goed onderling overleg tussen de verkrijgende werkgevers vindt een redelijke en evenredig gespreide verdeling van het aantal werknemers plaats, te meten op FTE-basis en rekening houdend met de indeling als bedoeld in sub d.
 - f. De verkrijgende werkgever(s) is (zijn) verplicht aan de op grond van de sub e verdeelde werknemer(s) een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Deze arbeidsovereenkomst wordt

aangegaan tegen dezelfde cao-arbeidsvoorwaarden zoals die laatstelijk op de werknemer van toepassing waren bij de verliezende werkgever.

- g. Als voor een of meer werkgevers uit dwingende wet- en regelgeving verplichtingen voortvloeien die van invloed zijn op de toepassing van dit artikel, zoals (herplaats) verplichtingen tegenover huidige werknemers die van invloed zijn op de mate waarin nieuw personeel kan worden overgenomen, kan van de verplichtingen van sub d, e en f worden afgeweken. Daarbij wordt zoveel mogelijk in de geest van deze regeling gehandeld.
4. Klachtencommissie
 - a. CAO-partijen stellen een klachtencommissie in, bestaande uit twee vertegenwoordigers namens de werkgeversorganisaties en twee vertegenwoordigers namens de werknemersorganisaties alsmede een door deze vertegenwoordigers te benoemen voorzitter.
 - b. De commissie heeft tot taak, klachten van een bij het in deze regeling bedoelde overleg betrokken werkgever in behandeling te nemen en te beoordelen of de werkgever(s) tot wie de klacht zich richt, in redelijkheid aan de in deze regeling bedoelde voorwaarden heeft (hebben) meegewerkt.
 - c. Het oordeel van de commissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies. Slechts indien alle betrokken werkgevers de commissie schriftelijk om een oordeel verzoeken, is het oordeel van de commissie bindend.
 - d. De commissie stelt ten behoeve van haar werkzaamheden een reglement op en legt dit ter goedkeuring voor aan cao-partijen.

De kosten van de commissie komen voor rekening van cao-partijen die daartoe een vergoedingsregeling opstellen

HOOFDSTUK 14 SLOTBEPALINGEN

Artikel 14.3 Op non-actief stelling en schorsing

Indien de werkgever de werknemer op non-actief stelt of schorst behoudt de werknemer zijn salaris gedurende deze periode.

BIJLAGE A1 GARANTIEREGELINGEN VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORGORGANISATIES

Artikel 1 Garantiebepalingen Verpleeg- en Verzorgingshuizen ex artikel 1.1 lid 17 sub 1

1. Voor werknemers in dienst van een verpleeg- en/of verzorgingshuis blijven de in lid 2 genoemde garantieregelingen uit de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2006–2007 gehandhaafd onder de daarbij behorende voorwaarden en duur.
2. De in lid 1 genoemde garantieregelingen zijn:
 - a. artikel 3.4 leden 4, 5 en 6 CAO-V&V;
 - b. artikel 6.2.5 CAO-V&V. Deze 55+-regeling wordt vanaf 1 januari 2009 toegepast met inachtneming van de navolgende (vakantie)verlofuren als bedoeld in artikel 6.1 van deze CAO:
 - bij een salaris dat het bedrag behorend bij inpassingstabel nr. 35 niet overschrijdt: 242 uren
 - bij een salaris dat het bedrag behorend bij inpassingstabel nr. 35 overschrijdt: 243 uren
 - e. artikel 3.1.6 CAO-V&V 2006–2007: Salarisgarantie FWG 3.0
 1. a. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIA CAO 1999–2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2000 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie.
 - b. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999–2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2001 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie als bedoeld in Bijlage B van de cao.
 2. De werknemer als bedoeld in het vorige lid heeft uitsluitend recht op deze salarisgarantie indien hij vóór 1 februari 2004 in dienst is gekomen bij de huidige werkgever. Met het begrip werkgever wordt tevens bedoeld diens rechtsvoorganger(s).
 3. a. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
 1. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast

met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen.

2. 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.
- b. Indien tengevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
 1. De salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep worden van toepassing.
 2. 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 naast hogere bedrag van die salarisschaal.
 3. 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 21 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 21 jaar nog niet heeft bereikt, direct voorafgaand aan het besluit tot herindeling, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de aanloopsalarisschaal respectievelijk de functionele salarisschaal.
 4. Artikel 3.2.1 leden 1 en 2 van dit hoofdstuk zijn ten deze niet van toepassing.
- c. Indien voorafgaand aan het besluit tot herindeling lid 1 van toepassing is, geldt het volgende: Voor zover toepassing van de leden 3a. of 3b. van dit artikel leidt tot een lager salaris dan het in lid 1 van dit artikel bepaalde salaris(-verloop), dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op een salaris conform het in lid 1 bepaalde.

Artikel 3 Garantiebepalingen Thuiszorgorganisaties ex artikel 1.1 lid 17 sub 2

1. Voor werknemers in dienst van een Thuiszorgorganisatie blijven de in lid 2 genoemde garantieregelingen uit de CAO-Thuiszorg 2007–2008 gehandhaafd onder de daarbij behorende voorwaarden.
2. De in lid 1 genoemde garantieregelingen zijn:
 - a. artikel 89 CAO-Thuiszorg;
 - b. artikel 93 CAO-Thuiszorg;
 - c. Uitvoeringsregeling A, artikel 9 leden 3 en 4 CAO-Thuiszorg;
 - d. Uitvoeringsregeling A, artikel 10 CAO-Thuiszorg.

BIJLAGE A2 AFWIJKENDE ARBEIDSDUUR ALS BEDOELD IN ARTIKEL 5.5.2 LID 1 CAO

1. In afwijking van hetgeen in artikel 4.1 lid 1 CAO VVT
 - a. kan op grond van lid 2 sub b een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week worden vastgesteld.
 - b. kan voor de arbeidsverhouding die tot 1 januari 2001 viel onder artikel 23a § IIB van de CAO V&V 1999–2000, een arbeidsduur van gemiddeld 38,4 uur per week worden vastgesteld.
2. Van het bepaalde in lid 1 kan ten behoeve van de werknemer met een volledige arbeidsduur als volgt worden afgeweken:
 - a. voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan zes maanden worden gerealiseerd;
 - b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan zes maanden kan worden gerealiseerd, behoort een structurele arbeidsduur van gemiddeld 38 uur tot de mogelijkheden.
3. Met de werknemer op wie lid 2 sub a. van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basisarbeidsduur van 36 uur twee uren extra werkt. De extra te werken uren worden afzonderlijk geregistreerd.
4. De extra uren als bedoeld in lid 3 worden door de werknemer gespaard. De werknemer heeft ten aanzien van deze gespaarde uren nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 6 van dit artikel en behoudens het bepaalde in het Hoofdstuk Meerkeuzesysteem.
5. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 3 om twee uren extra te werken, niet meer van toepassing.
6. In het kader van de afspraak als bedoeld in lid 3 om twee uren extra te werken maakt de werkgever

met de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijk afspraken over:

- de termijn gedurende welke de extra uren worden gewerkt;
 - de wijze waarop en de periode wanneer de gespaarde extra gewerkte uren worden gecompenseerd;
 - het minimum en het maximum van de periode waarin de gespaarde uren worden opgenomen;
 - de wijze waarop bij de beëindiging van het dienstverband de voor deze beëindiging niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
 - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
7. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
8. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze cao en de op grond van het bepaalde in artikel 1.2 Hoofdstuk algemene bepalingen tussen de werkgever en de OR overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn blijven, tenzij in de cao anders is bepaald, gebaseerd op de contractuele basisarbeidsduur als bedoeld in lid 3 van dit artikel.
9. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 sub a. na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige cao bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling in een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het contractuele dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

BIJLAGE B PROFESSIONEEL STATUUT VOOR EEN ARTS WERKZAAM IN EEN THUISZORGINSTELLING

Overwegende:

- dat de arts zijn werkzaamheden zal verrichten met inachtneming van de voor de arts geformuleerde code;
- dat een regeling van professionele aangelegenheden ten aanzien van de arts, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en vallend onder de werkingssfeer van deze CAO, noodzakelijk is;
- dat er geen verschil in medisch functioneren mag zijn tussen een op arbeidsovereenkomst werkzame arts en diens collega die vrijgevestigd is;
- dat de arts een eigen specifieke en persoonlijke verantwoordelijkheid heeft voor zijn geneeskundig handelen, rechtstreeks betrekking hebbend op een persoon c.q. cliënt met het doel een ziekte te voorkomen dan wel zijn gezondheidstoestand te beoordelen en het geven van raad;
- dat de arts voor dit handelen verantwoording verschuldigd is aan deze persoon c.q. cliënt;
- dat de arts met de andere artsen, werkzaam in een zelfde verband, de medeverantwoordelijkheid draagt voor een verantwoord niveau van de beroepsuitoefening van iedere in hetzelfde verband werkzame arts;
- dat de werkgever een algemene verantwoordelijkheid draagt voor de dienstverlening dan wel de zorgverlening;
- dat derhalve deze overeenkomst noodzakelijk is, waarbij zowel de individuele verantwoordelijkheid van de arts, de collectieve verantwoordelijkheid van alle in het verband werkzame artsen alsook de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de dienstverlening c.q. de zorgverlening in haar totaliteit nader worden geregeld;

is het navolgende overeengekomen:

Artikel 1

In dit statuut wordt verstaan onder:

Instelling: De privaatrechtelijke instelling die valt onder de werkingssfeer van de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

Werkgever: De privaatrechtelijke organisatie met wie de arts een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Arts: De arts, werkzaam op het terrein van de jeugdgezondheidszorg, die als werknemer in een instelling werkzaam is en uit hoofde van zijn werkzaamheden geneeskundige handelingen verricht.

Artikel 2

1. De arts verbindt zich ten aanzien van de individuele jeugdigen die aan zijn zorg zijn dan wel worden toevertrouwd, op het gebied van zijn deskundigheid, die geneeskundige handelingen te



verrichten, die gericht zijn op bevordering en bewaking van diens gezondheid, groei en ontwikkeling en het opsporen van afwijkingen daaronder begrepen.

2. Indien de arts gegronde redenen meent te hebben dat klachten en/of afwijkingen van de jeugdigen niet op het terrein van zijn specifieke deskundigheid liggen, verwijst hij de jeugdigen rechtstreeks naar de huisarts, specialist of andere deskundigen dan wel daarvoor in aanmerking komende instanties.

Artikel 3

Het handelen als genoemd in artikel 2 geschiedt door de arts onder zijn persoonlijke verantwoordelijkheid.

Artikel 4

1. De arts is verplicht mee te werken aan de kwaliteitsbewaking.
2. De werkgever moet de kwaliteitsbewaking mogelijk maken.

Artikel 5

1. De werkgever verschaft de arts de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen.
2. Van de hem ter beschikking gestelde hulpmiddelen en instrumenten dient de arts een zorgvuldig gebruik te maken met inachtneming van het doel waarvoor deze zijn aangeschaft.
3. De werkgever zal de in lid 1 genoemde instrumentele en ruimtelijke voorzieningen in een zodanige staat houden dat voldaan wordt aan de eisen van technische behoefte, bedrijfszekerheid en medisch wetenschappelijk werk.
4. De arts is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden te houden aan de aanwijzingen welke door of namens de werkgever worden gegeven. Indien deze aanwijzingen door de arts als onredelijk worden ervaren of indruisen tegen de belangen van de cliënten, kan hij zich tot de werkgever wenden.

Artikel 6

1. De arts is gehouden van iedere persoon, ten aanzien van wie hij geneeskundige handelingen verricht, op de in de instelling gebruikelijke wijze de medische en/of multidisciplinaire dossiers op te maken en bij te houden.
2. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat deze medische en/of multidisciplinaire dossiers op behoorlijke wijze kunnen worden opgeborgen in de instelling en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud daarvan is verzekerd overeenkomstig de privacywetgeving.
3. De medische (en multidisciplinaire) dossiers zullen zowel tijdens de duur van het dienstverband als ook na het einde daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het (medisch) archief van de instelling rusten en ter beschikking staan van de behandelende arts en in het geval van het multidisciplinair dossier ter beschikking staan van alle betrokken hulpverleners.
4. Inzage van een medisch dossier (in tegenstelling tot het multidisciplinaire dossier) door derden kan slechts geschieden met toestemming van de arts c.q. diens opvolger.
5. Publicatie van gegevens uit een medisch dossier geschiedt niet dan met toestemming van de betrokken arts respectievelijk diens opvolger, waarbij hij ervoor zorg draagt dat de belangen van de cliënt niet worden geschaad. Indien de betrokken arts dit wenst, geschiedt publicatie slechts met vermelding van de bron.

Artikel 7

1. De arts zal op verzoek van de werkgever medewerking verlenen aan de opleiding en/of de bijscholing van het in de instelling werkzame personeel voor zover dit is gelegen binnen het raam van zijn deskundigheid en in tijd is in te passen in het geheel van de overeengekomen werkzaamheden.



2. Indien de arts in het kader van de sociaal-geneeskundige opleiding tot supervisor is benoemd door de sociaal-geneeskundige Registratie Commissie, zal het supervisorschap onderdeel zijn van zijn werkzaamheden en de werkgever draagt, indien nodig, zorg voor de faciliteiten.

Artikel 8

De arts is verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn professionele kennis en vaardigheden, welke vereist zijn voor een goede vervulling van zijn taak en/of functie binnen de Thuiszorginstelling en wordt daartoe door de werkgever overeenkomstig de uitvoeringsregeling studiefaciliteiten in de gelegenheid gesteld. De werkgever draagt er tevens zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van voor de beroepsgroep gebruikelijke vakliteratuur.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 augustus 2013.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 september 2013 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 4 december 2012

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes.*