



Ambulancezorg 2020/2021 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2020 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Ambulancezorg

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Ambulancezorg Nederland mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Ambulancezorg Nederland;

Partijen ter andere zijde: CNV Zorg & Welzijn en FNV Zorg & Welzijn.

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 IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begrippen

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. *werkgever*:
 - I de privaatrechtelijke rechtspersoon/rechtspersonen, aan wie overeenkomstig artikel 6 van de Tijdelijke wet Ambulancezorg (wet van 26 april 2012, Stb. 2012, 208) door de daartoe bevoegde Minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en het in stand houden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'), alsmede de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 4 lid 5 van de Tijdelijke wet Ambulancezorg
 - II Ook als werkgever bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de publieke rechtspersoon/rechtspersonen aan wie overeenkomstig artikel 6 van de Tijdelijke Wet Ambulancezorg, door de daartoe bevoegde Minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en het in stand houden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'), alsmede de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 4 lid 5 van de Tijdelijke Wet Ambulancezorg
- b. *werknemer*: de persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met de in artikel 1.1 sub a bedoelde werkgever, daaronder begrepen de persoon die een arbeidsovereenkomst als in vorenbedoelde zin heeft verkregen op grond van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren, tenzij betrokkene:
 - i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
 - iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
 - iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.
- c. *partner*: de wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer op basis van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft met het oogmerk om een gezamenlijke huishouding te voeren.

- d. *Regionale Ambulancevoorziening (RAV)*: de private of publieke rechtspersoon aan wie krachtens artikel 6 van de Tijdelijke wet ambulancezorg
- e. *ambulancezorg*: zorg in opdracht van de RAV die erop gericht is een zieke of gewonde terzake van zijn aandoening of letsel hulp te verlenen en per ambulance te vervoeren zoals bedoeld in artikel 1, lid 1, sub d van de Tijdelijke wet Ambulancezorg.
- f. *ambulance*: een in het bijzonder voor het vervoer en/of hulpverlening van zieken of gewonden ingericht motorvoertuig, zoals bedoeld in de Tijdelijke wet Ambulancezorg
- g. *landelijk protocol ambulancezorg*: het landelijk geldend protocol dat de professionele standaard weergeeft met betrekking tot specifiek medisch/verpleegkundig handelen en dat een zekere ordening in het handelen beschrijft, met als doel de ambulancezorgverlener behulpzaam te zijn bij de besluitvorming en bij de uitvoering van het besluit.
- h. *standplaats*: de plaats waar
- i) de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent en/of waar de werknemer gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
 - ii) de ambulance vertrekt, waar voorzieningen zijn voor ambulancepersoneel en waar materieel voorradig is;
 - iii) de werknemer in opdracht van de werkgever gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt.
- Tevens wordt als standplaats aangemerkt het gebied met een straal van 10 km rondom de plaatsen als bedoeld onder artikel 1.1 h, sub i t/m iii.
- i. *bezwarende functie*: functies met een hoge belasting door het frequent werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten.
- k. *cao-bedragen*: de in de cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij anders vermeld.
- m. *basisdienstrooster*: een rooster dat met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging tot stand is gekomen.
- n. *dienstrooster*: het rooster gebaseerd op het basisdienstrooster dat door de werkgever tenminste 28 dagen voor de aanvang van de dienst wordt vastgesteld, waarin de werk- en rusttijden voor de werknemer definitief zijn vastgelegd, met uitzondering van de werk- en rusttijden van de reserve-diensten.
- o. *reservedienst*: het aantal uren dat in het basisdienstrooster/dienstrooster is opgenomen en waarvan nog niet bekend is welke bestaande dienst het betreft. De werkgever maakt minimaal vier kalenderdagen voordat de reservedienst aanvangt bekend welke bestaande dienst uit het dienstrooster het betreft.
- p. *werkdag*: dag waarop de werknemer arbeid moet verrichten met een urenwaarde die blijkt uit het basisdienstrooster/dienstrooster. Bij afwezigheid van deze roosters heeft een werkdag een waarde van 7,2 uur.
- q. *feestdagen*: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Eerste en Tweede Paasdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag en 5 mei.
- r. *compensatievrij*: betaalde vrije uren ter vergoeding van arbeidsuren ten aanzien waarvan de cao bepaalt dat deze in de vorm van een compensatieuur kunnen dan wel moeten worden toegekend.
- s. *flexovereenkomst*: inzet van oproep- en uitzendkrachten.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1. sub a en artikel 1.1. sub b van deze cao.

1. Deze cao heeft een looptijd van 18 maanden en loopt van 1 januari 2020 tot
2. In geval van zwaarwegende omstandigheden kan deze cao met instemming
3. Indien één cao-partij tijdens de looptijd van de cao constateert dat
4. Indien geen van de cao-partijen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop

Artikel 1.4 Standaardkarakter

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

Artikel 1.6 Interpretatie en naleving cao

Het kan voorkomen dat werkgever en werknemer het niet eens zijn over de wijze waarop een of meer bepalingen uit deze cao moeten worden gelezen of uitgelegd. Als zij daar in onderling overleg niet uitkomen, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan cao-partijen die het vraagstuk bespreken tijdens het reguliere paritair overleg. Dit periodieke overleg maakt onderdeel uit van de overlegstructuur van cao- partijen. Indien bespreking tijdens het reguliere paritair overleg niet leidt tot een eensluidende uitleg, kan in tweede instantie de ombudsman worden ingeschakeld.



De ombudsman is een gezaghebbend en onafhankelijk persoon van buiten de sector en is door cao-partijen benoemd voor de duur van deze cao. De ombudsman verwijst, geeft advies en bemiddelt desgewenst. In overleg met de ombudsman kan onafhankelijke ondersteuning worden ingehuurd.

Artikel 1.7 Interne Bezwarencommissie voor cao besluiten

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

De werkgever kan in plaats hiervan aansluiting zoeken bij een reeds bestaande externe bezwarencommissie.

HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen en komen alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na.
2. Sinds de invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren per 1 januari 2020 is deze cao van toepassing op alle werkgevers in de zin van artikel 1.1 sub a van de cao. Gelet hierop vervalt de verplichting (zoals in de vorige cao op deze plaats opgenomen) voor werkgevers die voorheen niet onder het arbeidsovereenkomstenrecht vielen om de cao als rechtspositieregeling vast te stellen.
3. De werkgever stelt de werknemer in staat de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen uit te oefenen. De werknemer verricht zijn werkzaamheden naar beste kunnen, behartigt de belangen van de werkgever zoveel mogelijk, en houdt zich aan door de werkgever te geven aanwijzingen en instructies.
4. De werkgever draagt aan de werknemer, rekening houdend met de aard van het bedrijf, zoveel mogelijk met zijn functie samenhangende werkzaamheden op. Als het belang van het bedrijf dat naar het oordeel van de werkgever met zich brengt, verricht de werknemer ook andere werkzaamheden voor zover deze in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd.
5. De werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer de verplichte vaccinaties ontvangt.
6. De arbeidsverrichtingen van de werknemer worden onder alle omstandigheden beheerst door de hulpvraag van de patiënt.

Artikel 2.2 Geheimhouding

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

Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer vraagt de werkgever tijdig schriftelijk toestemming voor het verrichten van al dan niet betaalde nevenwerkzaamheden.
2. De werkgever verleent de werknemer in beginsel steeds deze toestemming, tenzij:

- a) het risico bestaat dat de normen van de arbeidstijdenwetgeving overschreden worden;
- b) de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn of kunnen zijn voor een goede invulling van de arbeidsovereenkomst met de werkgever;
- c) de belangen van de werkgever en/of die van de ambulancezorg door het uitvoeren van de nevenwerkzaamheden kunnen worden geschaad.

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

3. Als de werkgever zijn toestemming onthoudt, mag de werknemer de nevenwerkzaamheden niet aanvaarden, respectievelijk dient hij deze zo spoedig mogelijk te beëindigen. Als de werkgever voorwaarden stelt aan het geven van zijn toestemming, is de werknemer verplicht zich aan deze voorwaarden te houden, bij gebreke waarvan de werkgever zijn toestemming alsnog kan intrekken.
5. De nevenwerkzaamheden kunnen niet worden verricht in de tijden waarop de werknemer werkzaamheden voor de werkgever dient te verrichten.
6. Het is bij het verrichten van nevenwerkzaamheden niet toegestaan gebruik te maken van door de werkgever beschikbaar gestelde dienstkleiding, logo's/emblemen, middelen en materialen. Verder zijn door de werkgever verstrekte bekwaamheidsverklaring(en) niet van toepassing bij het verrichten van nevenwerkzaamheden en kunnen daaraan bij het verrichten van die werkzaamheden geen rechten worden ontleend.
7. De werkgever houdt een registratie bij van de op basis van lid 1 van dit artikel door de werknemer gedane opgave van nevenwerkzaamheden. Deze meldingsplicht is van belang om onder meer veilige patiëntenzorg, arbeidstijdenwet, gezond roosteren en duurzame inzetbaarheid te borgen. De werknemer dient hiertoe maandelijks de volgende informatie aan de werkgever te verstrekken:
 - aard en omvang van de nevenwerkzaamheden;
 - plaats(en) en tijd(en) van uitvoering van de nevenwerkzaamheden.
8. De werknemer is ook zelf verantwoordelijk voor het niet overschrijden van de normen van arbeidstijd- en rusttijdbepalingen bij het aannemen en de uitoefening van de nevenwerkzaamheden. Alle consequenties, voortvloeiend uit de nevenwerkzaamheden, zoals door de werknemer te lijden schade bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden, door derden opgelegde sancties in verband met de nevenwerkzaamheden, een boete van de Inspectie SZW als gevolg van overschrijding van de arbeidstijdenwetgeving, zijn voor rekening en risico van de werknemer. Indien de werkgever schade lijdt als gevolg van het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden, kan de werkgever deze schade op de werknemer verhalen.
9. De werknemer kan bezwaar instellen bij de Bezwarencommissie van artikel 1.7 van deze cao tegen een besluit van de werkgever om nevenwerkzaamheden niet, dan wel onder voorwaarden, toe te staan.

Artikel 2.4 Verhinderd tot verrichten werkzaamheden

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

Artikel 2.5 Vertegenwoordiging

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

Artikel 2.6 Dienstkleiding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen

1. De voor de functie noodzakelijke dienstkleiding, veiligheidsschoeisel en andere materialen worden door de werkgever gratis in bruikleen aan de werknemer verstrekt en blijven eigendom van de werkgever. De dienstkleiding dient te worden aangepast aan het jaargetijde. De werkgever draagt zorg voor het reinigen van de dienstkleiding.

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

Artikel 2.7 Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening

Voor rekening van de werkgever komen de kosten voortkomend uit:

- a) de verplichte beroepsregistraties, waaronder de herregistratie ingevolge de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) en een registratie in een door de sector erkend en verplicht gesteld kwaliteitsregister;
- b) de opleidingskosten van de verplichte opleidingen die de werknemer moet volgen in het kader van de functieervulling (initiële opleidingen en bij- en nascholingen). Voor reis- en verblijfskosten die de werknemer maakt ten behoeve van het volgen van de opleiding geldt artikel 4.15.
- c) kosten voor verlenging van rijbewijs C en C1, indien dit rijbewijs voor de functie van de werknemer verplicht wordt gesteld door de werkgever.

Artikel 2.8 Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid

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

Artikel 2.9 Gebruik zaken werkgever

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

- a) vast te stellen dat deze zich bij ontvangst in goede staat bevinden;
- b) op een door de werkgever te bepalen wijze voor ontvangst te tekenen als de werkgever dat verlangt;
- c) de zaken zorgvuldig te bewaren en te gebruiken voor het doel, waarvoor zij zijn verstrekt;
- d) vermissing of beschadiging zo spoedig mogelijk aan de werkgever te melden;
- e) de zaken terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft, of wanneer de werkgever om teruggave vraagt.

Artikel 2.10 Schade en boetes

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

Artikel 2.11 Rechtsbijstand werknemer

1. De werkgever dient rechtshulp aan te bieden aan de werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever:
 - civielrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld door derden voor schade; of



- strafrechtelijk wordt vervolgd; of
- op grond van het toepasselijke tuchtrecht wordt aangeklaagd.

2. De werkgever dient deze risico's adequaat te verzekeren.

Artikel 2.12 Verklaring omtrent gedrag

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

Artikel 2.13 Collectieve ongevallenverzekering

1. De werkgever zal ten behoeve van zijn personeelsleden een collectieve ongevallenverzekering afsluiten, waarvan de polisvoorwaarden desgevraagd ter inzage zijn voor de werknemer.
2. De verzekering dekt tenminste de risico's van ongevallen die plaatsvinden in de uitoefening van de functie (inclusief die in reistijd woon-werkverkeer), alsmede de risico's van ongevallen tijdens activiteiten, die uit hoofde van bedrijfsbetrokkenheid buiten diensttijd zijn georganiseerd. Dit geldt niet voor de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten, die buiten diensttijd plaatsvinden.
3. De dekking houdt in een uitkering:
 - ter grootte van tenminste € 68.000 in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen drie jaar na en tengevolge van het ongeval;
 - ter grootte van tenminste € 136.000 in geval van blijvende algehele invaliditeit als enig en rechtstreeks gevolg van een ongeval, c.q. bij gedeeltelijke invaliditeit een percentage als bedoeld in de polisvoorwaarden.
4. Uitkeringsgerechtigd is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in de polisvoorwaarden.
5. Indien door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit voor de werknemer tengevolge heeft, geen recht op een in lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de werknemer dan wel de nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in lid 4 volgens de dekking zoals neergelegd in lid 3 schadeloos te stellen.

HOOFDSTUK 3 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk tussen werkgever en werknemer aangegaan en in tweevoud opgemaakt. Vóór indiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer ondertekend, waarna de werknemer een afschrift van de getekende overeenkomst ontvangt.
2. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan. Het uitgangspunt is dat vast werk, als onderdeel van de vaste formatie op basis van de Strategische Personeelsplanning, leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd met een vast aantal overeengekomen uren. Als nog niet bekend is hoe de werknemer functioneert in de functie of als de werknemer nog in opleiding is dan kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden gegeven. Op een reeks opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
3. De arbeid kan in voltijd, in deeltijd of op basis van oproep worden verricht.

Artikel 3.2 Proeftijd

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

- twee maanden als de overeenkomst voor een periode van twee jaar of langer is aangegaan.

Artikel 3.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt:

1. Door opzegging

- a) De werknemer kan de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van een maand.
- b) De werkgever kan de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek en bijbehorende besluiten/regelingen opzeggen met inachtneming van de voor de werkgever wettelijke opzegtermijn.
- c) De opzegging geschiedt zodanig dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.
- d) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd als dit recht voor ieder der partijen schriftelijk is overeengekomen.
- e) In geval van ontslag op staande voet in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek en tijdens of voor het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
- f) De werkgever kan de arbeidsovereenkomst op grond van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte slechts opzeggen nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaren onafgebroken heeft voortgeduurd. Als de arbeidsongeschiktheid één of meer malen is onderbroken voor een periode korter dan vier weken, wordt de arbeidsongeschiktheid geacht ononderbroken te zijn gebleven.

2. Van rechtswege

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

3. Bij pensioen

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

4. Door ontbinding

- a) De kantonrechter kan verzocht worden de arbeidsovereenkomst te ontbinden conform het Burgerlijk Wetboek.

5. Door overeenkomst

- a) De arbeidsovereenkomst eindigt door middel van een schriftelijke beëindigingsovereenkomst conform het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3.4 Schorsing

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



Artikel 3.7 Flexibiliteit en werkzekerheid

Het gebruik van flexovereenkomsten en inzet van bedrijven die personeel uitzenden/detacheren wordt tot het uiterste beperkt door deze alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties of bij (intra)sectorale uitwisseling. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd.

HOOFDSTUK 4 SALARIS/TOESLAGEN/VERGOEDINGEN, TEGEMOETKOMINGEN EN REGELINGEN/UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN/ BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSUITKERING

I Salaris

Artikel 4.1 Begrippen

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

Artikel 4.2 Salaris

- De werknemer ontvangt een salaris gebaseerd op een van de salarisschalen of inpassingstabel van de cao-ziekenhuizen (zoals geldend per 1 januari 2020 en 1 januari 2021). Inschaling van de functies vindt plaats zoals beschreven in hoofdstuk 5 en bijlage VI. Voor de werknemer die in dienst treedt vindt inpassing in de salarisschaal plaats op basis van al dan niet elders verkregen ervaring.
- De werknemer kan ook in een aanloopschaal worden ingedeeld. Dit is een schaal lager dan de bij de functie behorende salarisschaal. De werknemer kan maximaal drie jaar in de aanloopschaal worden ingedeeld. De werknemer die overgaat van de aanloopschaal naar de salarisschaal wordt ingeschaald in het naasthogere bedrag van de nieuwe salarisschaal. De periodiekdatum blijft daarbij ongewijzigd.
- Uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de 25e dag van de kalendermaand waarover de werknemer het salaris geniet. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een andere regeling treffen. Bij de uitbetaling van het salaris wordt aan de werknemer een specificatie verstrekt.
- De toeslagen en vergoedingen voortvloeiend uit onregelmatige dienst, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
- Voor werknemers met een deeltijd dienstverband worden in door hen gemaakte meeruren per loonbetaling de aanspraken op vakantietoeslag, vakantie-uren en eindejaarsuitkering verrekend. Dit gebeurt door middel van een toeslag van 28,490% op het naar rato in die maand verdiende salaris van een werknemer met een voltijd dienstverband als bedoeld in artikel 6.1 van deze cao. De toeslag is als volgt opgebouwd: 8,33% vakantiebijslag, 10,92% vakantiedagen en daar weer 8,33% vakantiebijslag over en 8,33% eindejaarsuitkering¹.
- Indien de meeruren veroorzaakt worden door een uitloop van een dienst is de toeslag conform artikel 4.2 lid 6 niet van toepassing en geldt de beloning voor uitloop conform artikel 4.11.

¹ Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag



Artikel 4.3 Periodieke verhoging

1. De werkgever kent aan de werknemer bij een normale uitvoering van zijn werkzaamheden eenmaal per jaar een periodieke verhoging toe, die gelijk is aan een periodiek van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, tot de werknemer het maximum van die salarisschaal heeft bereikt. Voor de werknemer die als gevolg van de cao 2019 in een inpassingsnummer is ingeschaald en nog niet het maximum van de salarisschaal zoals voor 1 januari 2019 van kracht heeft bereikt, wordt de periodieke verhoging met terugwerkende kracht doorgevoerd na definitieve inschaling door de invoering van functiewaardering.
2. Voor nieuwe werknemers geldt als periodiekdatum de datum van indiensttreding. Bij indiensttreding in de loop van de kalendermaand geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding.
3. Als de uitvoering van de werkzaamheden daartoe aantoonbare aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten om in enig jaar meerdere of geen periodieke verhoging toe te kennen.
4. De werkgever deelt de onthouding van een periodieke verhoging uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop de periodieke verhoging zou ingaan schriftelijk aan de werknemer mee, waarbij de redenen voor de onthouding worden genoemd.
5. Als de werkgever besluit de werknemer geen periodieke verhoging toe te kennen, kan de werknemer hiertegen bezwaar maken bij de Bezwarencommissie van artikel 1.7. van deze cao.

Artikel 4.4 Waarneming

1. De werknemer die, op verzoek van de werkgever, de functie van een werknemer die in een hogere functiegroep is ingedeeld, geheel of nagenoeg geheel waarneemt, ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. Indien voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur wordt waargenomen, wordt ten aanzien van de vergoeding, het naar rato-beginsel toegepast.
3. De hoogte van de waarnemingsvergoeding is gelijk aan het verschil tussen het huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, met een minimum van twee periodieken.
4. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers.
5. Het salaris inclusief de vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de functie die wordt waargenomen.
6. Waarnemingen in verband met vakantie of korter dan één maand komen niet voor vergoeding in aanmerking.
7. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

II Toeslagen

Artikel 4.5 Vakantiebijslag

1. De vakantiebijslag bedraagt 8,33% van het verdiende jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder het verdiende jaarsalaris, het salaris dat is verdiend in de maanden juni van het voorgaande jaar tot en met mei van het uitkeringsjaar. De vakantiebijslag wordt uitbetaald in de maand mei.
2. Indien de werknemer uit dienst treedt voor de uitkeringsdatum, wordt de vakantiebijslag uitbetaald bij einde dienstverband en berekend over de maanden juni tot de uitdiensttredingsdatum.
3. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor de werknemer die heeft aangegeven zijn vakantiebijslag maandelijks te willen ontvangen. De uitkering bedraagt dan 8,33% van het geldende salaris.



Artikel 4.6 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in de maand december en bedraagt 8,33% van het, in het betreffende kalenderjaar verdiende salaris.
2. Indien de werknemer uit dienst treedt voor de uitkeringsdatum, wordt de eindejaarsuitkering uitbetaald bij einde dienstverband en berekend over het verdiende salaris in het afgelopen kalenderjaar tot de uitdiensttredingsdatum.
3. In aanvulling op lid 1 en 2 (bepalingen vanuit de cao-ziekenhuizen) geldt dat de uitkering bij een voltijd dienstverband minimaal € 1.750,- bruto bedraagt.

Artikel 4.7 Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie of (tijdelijke) toeslag toekennen.
2. De werkgever kan indien sprake is van een bijzondere of buitengewone prestatie ten behoeve van een in de regel vooraf vastgesteld(e) doel(en) een functioneringsgratificatie of een (tijdelijke) functietoeslag toekennen.
3. De werkgever kan, indien sprake is van een complementaire aan de functie gerelateerde taak, een functiegratificatie of een (tijdelijke) functietoeslag toekennen.

Artikel 4.8 Dienstjarengratificatie

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

Artikel 4.9 Onregelmatigheidstoeslag

1. De werknemer heeft recht op een onregelmatigheidstoeslag voor arbeid verricht over de feitelijk onregelmatige uren waarop de werknemer in parate diensten of aanwezigheidsdiensten ter beschikking van de werkgever staat.
3. Vanaf 1 oktober 2020 wordt de vergoedingsregeling van de cao ziekenhuizen overgenomen. De toeslag bedraagt vanaf 1 oktober 2020:
De toeslag wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van ip-nr. 28, 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;
 - * 47% 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;
 - * 52% 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.
4. De onregelmatigheidstoeslag wordt toegekend over de feitelijke onregelmatige uren waarop de werknemer in parate dienst of aanwezigheidsdienst ter beschikking van de werkgever staat. De toeslag wordt niet toegekend bij overwerk in de zin van artikel 4.11.
5. Indien de werknemer daarom verzoekt kan de vergoeding voor onregelmatige dienst vanaf 1 oktober 2020 worden verstrekt in de vorm van vrije tijd. De vrije tijd wordt bepaald door de

berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer. Tenzij de belangen van de werkgever zich hiertegen verzetten, wordt het verzoek door de werkgever ingewilligd.

6. Voor de werknemer waarvoor de wijziging vanaf 1 oktober 2020 onverhoopt nadelig uitpakt geldt een tijdelijke compensatieregeling gedurende drie jaar. In februari 2022 wordt de ORT 2021 vergeleken met de ORT 2019 en als het nadeel toe te schrijven aan deze cao-wijziging meer dan 2% bedraagt, dan wordt het verschil gecompenseerd door een eenmalige uitkering ter hoogte van dit verschil. In februari 2023 wordt de ORT 2022 vergeleken met de ORT 2019 en als het nadeel toe te schrijven aan deze cao-wijziging meer dan 2% bedraagt, dan wordt het verschil gecompenseerd door een eenmalige uitkering ter hoogte van dit verschil. In februari 2024 wordt de ORT 2023 vergeleken met de ORT 2019 en als het nadeel toe te schrijven aan deze cao-wijziging meer dan 2% bedraagt, dan wordt het verschil gecompenseerd door een eenmalige uitkering ter hoogte van dit verschil.

Artikel 4.10 Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage

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. Onder beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst door de werkgever wordt eveneens verstaan een bevordering van de werknemer.
2. Voorwaarden voor de in lid 1 genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
 - de werknemer in dezelfde organisatie op het moment van de onder lid 1 bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht;
 - er geen sprake is van een tijdelijke beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst;
 - het verschil tussen het salaris bedoeld onder lid 3 sub a en sub b meer bedraagt dan 2% van sub a;
 - het onder lid 3 sub b berekende bedrag lager is dan het onder lid 3 sub a berekende bedrag.
3. De tegemoetkoming wordt berekend over het verschil tussen:
 - a. het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst en
 - b. het al dan niet nieuwe salaris, verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst per maand. Dit salaris wordt gemeten over een periode van drie maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst.
4. Het volgens lid 3 berekende verschil verminderd met 2% van het bedrag als bedoeld onder lid 3 sub a vormt de grondslag voor de tegemoetkoming. Deze grondslag blijft gedurende de in lid 5 genoemde periode ongewijzigd.
5. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het op grond van de vorige leden berekende bedrag.

Artikel 4.11. Overwerktoelage

1. Overwerk zijn de uren waarop de werknemer arbeid heeft verricht buiten het basisdienstrooster/dienstrooster, voorzover daarmee de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1 en/of artikel 6.3 wordt overschreden.
2. Overwerk wordt vergoed in de vorm van tijd waarbij binnen ieder uur dat overwerk wordt verricht de volgende afrondingssystematiek geldt:
 - * 00-15 minuten: geen overwerk
 - * 15-45 minuten: een half uur overwerk
 - * 45-60 minuten: een uur overwerk
3. Naast de tijd bedoeld in lid 2 wordt een geldelijke beloning van 75% van het uurloon toegekend indien het overwerk in de vorm van een extra dienst plaats vindt. Indien overwerk wordt veroorzaakt door een uitloop van een dienst bedraagt de geldelijke beloning 50% van het uurloon. Met uitloop van een dienst wordt bedoeld de overschrijding van de ingeroosterde uren op een dag doordat een rit door de rijdende dienst moet worden afgerond.
4. Een overuur wordt in tijd uitgekeerd in de vorm van een compensatieuur. Het compensatieuur wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip en op het tijdstip dat de werknemer wenst, tenzij

de belangen van werkgever zich hiertegen verzetten. In dat laatste geval wordt het compensatieuur onder opgaaf van redenen geweigerd en bestaat de vergoeding uitsluitend uit een vergoeding in geld, welke wordt berekend overeenkomstig het percentage in het derde lid vermeerderd met 100%.

5. Elk uit te betalen overuur staat gelijk aan een uurloon, met uitzondering van een overuur doorgebracht in aanwezigheidsdienst tussen 23.00 en 8.00 uur, welk overuur gelijk staat aan 0,3 uurloon.

Artikel 4.12. Aanwezigheidstoeslag

1. Als gedurende een aanwezigheidsdienst op oproep arbeid wordt verricht tussen 23.00 en 8.00 uur wordt een toeslag van 70% op het uurloon gegeven voor de gemaakte arbeidsuren. Voor arbeid op oproep tussen 08.00 en 23.00 uur wordt geen toeslag toegekend op de gemaakte arbeidsuren.
2. In aanvulling op lid 1 wordt voor de in lid 1 bedoelde arbeidsuren op oproep tussen 23.00 en 08.00 uur een geldelijke beloning van 50% toegekend.
3. Voor de arbeidsuren geldt de volgende afrondingssysteematiek:
 - * een of meerdere ritopdrachten binnen één uur met een (gezamenlijke) kortere arbeidsduur dan 60 minuten: 60 minuten;
 - * Als er 1 ritopdracht is met een langere arbeidsduur dan 60 minuten of er is sprake van meerdere ritopdrachten binnen een uur die de 60 minuten overschrijden dan wordt de vergoeding berekend over de feitelijke arbeidsduur rekenkundig naar boven afgerond op een half uur.
4. In geval van samenloop van de toeslag genoemd in het tweede lid met de onregelmatigheidstoeslag bedoeld in artikel 4.9, wordt uitsluitend de hoogste van een van deze toeslagen uitgekeerd.

Artikel 4.13. Bereikbaarheidstoeslag

1. De werknemer heeft recht op een toeslag voor verrichte bereikbaarheids- diensten. Deze toeslag bedraagt:

*	maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur	€ 1,56 per uur;
*	zaterdag, zondag of feestdag	€ 3,03 per uur.
2. De vakantietoeslag is in de bereikbaarheidstoeslag inbegrepen.
3. Als de werknemer gedurende de bereikbaarheidsdienst arbeid verricht, vervalt over die tijd de aanspraak op de toeslag.

III Vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen

Artikel 4.14 Reiskosten woon/werkverkeer

1. De bijdrage van de werkgever voor kosten verbonden aan het reizen van zijn woning naar zijn standplaats bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, voor zowel de heen- als terugreis. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van vijftig kilometer (100 kilometer retour).
2. Uitgangspunt is vergoeden van de daadwerkelijk gereden kilometers, waarbij de afstand wordt bepaald middels de routeplanner van ANWB of het Intus- systeem met de snelste route (onder normale omstandigheden).
3. De werkgever kent geen tegemoetkoming toe voor dat gedeelte van het woon- werkverkeer, waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.

Artikel 4.15 Reis- en verblijfskosten van dienstreizen

1. Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfskosten ten behoeve van dienstreizen of reizen naar een andere plaats dan de gebruikelijke standplaats moet maken, geldt de volgende bijdrage van de werkgever:
 - a) € 0,19 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, voor zowel de heen- als terugreis. Er geldt geen maximering van het aantal kilometers voor de vergoeding.
 - b) voor verblijfskosten de noodzakelijk gemaakte kosten.

2. Uitgangspunt is vergoeden van de daadwerkelijk gereden kilometers, waarbij de afstand wordt bepaald middels de routeplanner van ANWB of het Intus- systeem met de snelste route (onder normale omstandigheden).
3. De werkgever kent geen tegemoetkoming toe voor dat gedeelte waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.

Artikel 4.16 Verhuiskosten

Definities

Onder gezinsleden worden verstaan de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin.

Onder eigen huishouding voeren wordt verstaan het bewonen van woonruimte bestaande uit tenminste twee vertrekken met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting;

Onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keuken. Onder jaarsalaris wordt verstaan:

- twaalf maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt, waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder ip-nr 16 en als maximum het salaris onder ip-nr 90;
- wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, twaalf maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
- de vakantiebijslag over het hiervoor genoemde bedrag;
- voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is, zijn salaris tot een salarisbedrag bij volledig dienstverband herleid.

Werkingsfeer

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:
 - de werknemer die zich in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever vastgestelde woongebied. De werkgever kan een woongebied aanwijzen waar de werknemer verplicht is zich te vestigen, indien de werkgever dit noodzakelijk acht in verband met het organisatiebelang, bij wijziging van de functie van de werknemer dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend;
 - de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in het woongebied.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voor zover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling, bijvoorbeeld de migratieregelingen die de overheid kent, voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. Indien de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met de werknemer aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoedingsregeling verhuiskosten, wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald. Voor de berekening wordt het hoogste salaris in aanmerking genomen.

Vergoedingsregeling verhuiskosten

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in en uitpakken;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
 - d. vergoeding van € 45,38 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende werkelijk gemaakte kosten tot een

maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.

3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in het lid 2 sub c toekennen.
4. Bepalend voor de hoogte van de verhuiskostenvergoeding is of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert op de dag van indiensttreding.
5. Ten aanzien van de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, wordt de in de leden 1 sub c en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskostenvergoeding verminderd met 1/24 voor elke maand dat het dienstverband korter duurt dan twee jaar na de datum van verhuizing.

Overige te vergoeden kosten

Aan de werknemer die:

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

Terugbetaling verhuiskosten

1. De vergoeding zal moeten worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of ten gevolge van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen twee jaar na de verhuizing wordt beëindigd.
2. De terugbetaling vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van de werkgever op die grond geboden is.
3. De terugbetaling bedraagt het bedrag van de vergoeding verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft geduurd.

Artikel 4.17 Bijdrage zorgverzekering

1. De werknemer, die zowel de basisverzekering als een basisaanvullende verzekering heeft afgesloten bij een zorgverzekeraar, heeft jaarlijks recht op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ten bedrage van € 172,00 bruto per jaar. Deze tegemoetkoming wordt verhoogd met € 100,00 bruto per jaar voor de werknemer met een salaris tot en met het bedrag van inpassingsnummer 14 (bijlage V) op 1 december.
2. De hoogte van de tegemoetkoming wordt jaarlijks door cao-partijen vastgesteld.
3. Voor de hoogte van de tegemoetkoming wordt geen rekening gehouden met de omvang van het dienstverband.
4. Wanneer een werknemer mede werkzaam is in een ander dienstverband, zal de tegemoetkoming pro rata plaatsvinden, tenzij de werknemer aannemelijk kan maken dat hij in het andere dienstverband geen tegemoetkoming ontvangt.
5. De tegemoetkoming wordt eenmaal per kalenderjaar in december uitbetaald.
6. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar heeft de werknemer naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering.
7. Bij uitdiensttreding van de werknemer vindt verrekening van de tegemoetkoming plaats.

Artikel 4.18 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de werknemer verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan

- b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
 - c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzorg.
2. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als genoemd in lid 1, 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 wordt uitgekeerd op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer 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.
4. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet wordt uitgekeerd.

Artikel 4.20 Maaltijdvergoeding

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

Artikel 4.21 Werkkostenregeling en Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)

1. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad regelingen op passend binnen de fiscale mogelijkheden van de werkkostenregeling. Dit kan op ondernemingsniveau binnen een concern plaatsvinden.
2. De werkgever heeft een regeling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden die de werknemer de mogelijkheid biedt om tijd- en geldbronnen uit te ruilen tegen geld- en tijddoelen. De werknemer geeft schriftelijk aan welke uitruil is gewenst. De werkgever wijst de werknemer op de gevolgen van zijn verzoek. De grenzen en voorwaarden voor de uitruil vallen binnen de wettelijke grenzen en cao-bepalingen. Het verkopen van PLB uren is toegestaan voor toepassing zoals vermeld in artikel 7.8 lid 9. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van afkoop of uitruil.
3. De werknemer heeft het recht de vakbondscontributie te voldoen uit zijn brutoloon. Een verzoek hiertoe kan door de werkgever niet worden afgewezen.

IV Bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid

Artikel 4.22 Definities

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

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

Artikel 4.23 Voorwaarden voor recht op de bovenwettelijke uitkering

1. Aan de werknemer van wie arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek eindigt, wordt met ingang van de dag volgende op de dag waarop het dienstverband eindigt een bovenwettelijke uitkering toegekend indien deze beëindiging geschiedt wegens:
 - a) gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
 - b) reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
 - d) fusie, liquidatie, gehele of gedeeltelijke sluiting van de RAV, waar de werknemer in dienst is;
 - e) onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient voor de toepassing van deze grondslag tenminste de leeftijd van vijftig jaar te hebben bereikt en vijftien jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger ononder-

broken in dienst te zijn geweest, waarbij perioden waarin het dienstverband voor niet meer dan drie maanden onderbroken is geweest meetellen voor de berekening van het aantal dienstjaren;

2. De bovenwettelijke uitkering wordt alleen toegekend als aan de werknemer/betrokkene een werkloosheidsuitkering is toegekend.
3. Geniet de werknemer/betrokkene op de dag dat de bovenwettelijke uitkering zou ingaan een ZW- of WAO/WIA-uitkering, en wordt hem daarnaast een werkloosheidsuitkering toegekend, dan wordt deze werkloosheidsuitkering aangevuld tot de hoogte en voor de duur van de bovenwettelijke uitkering, verminderd met de uitkeringen op grond van de ZW/WAO/WIA.
4. Indien de ZW- of WAO/WIA-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstverbanden, dan wordt het recht op de bovenwettelijke uitkering toegerekend aan het dienstverband terzake waarvan de (voormalig) werknemer/betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van dat dienstverband.

Artikel 4.24 Duur van de bovenwettelijke uitkering

1. De bovenwettelijke uitkering wordt toegekend gedurende de periode dat de werknemer recht heeft op een werkloosheidsuitkering, en de werkloosheidsuitkering ook daadwerkelijk aan hem is toegekend.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de AOW- gerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag ten minste tien ononderbroken dienstjaren bij de werkgever heeft volbracht, wordt de duur van de bovenwettelijke uitkering verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 2 tellen die dienstjaren mee, die, niet onderbroken door een periode van meer dan drie maanden, aaneengesloten in dienst van de werkgever of een van zijn rechtsvoorgangers zijn doorgebracht.
4. De bovenwettelijke uitkering eindigt indien de (aanspraak op) de werkloosheidsuitkering eindigt.
5. Als de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering is geëindigd omdat de betrokkene inkomsten uit een nieuwe dienstbetrekking geniet, en ingevolge daarvan de werkloosheidsuitkering wordt stopgezet, kan de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering herleven als het nieuwe dienstverband wordt beëindigd op grond van een van de in artikel 4.23 lid 1 genoemde grondslagen. De duur van het nieuwe dienstverband wordt op de totale duur van de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering in mindering gebracht.
6. De herleving van de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering geldt niet indien en voor zolang bij de nieuwe werkgever een zelfstandige aanspraak op de bovenwettelijke uitkering bestaat.

Artikel 4.25 Berekeningsgrondslag en hoogte van de bovenwettelijke uitkering

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

Artikel 4.27 Verplichtingen van de werknemer/betrokkene

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

Artikel 4.28 Vermindering/terugvordering van de bovenwettelijke uitkering

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

Artikel 4.29 Vervallen van de bovenwettelijke uitkering

1. De bovenwettelijke uitkering vervalt:
 - a) met ingang van de dag volgend op die waarop de betrokkene is overleden;
 - b) met ingang van de dag waarop de werknemer/betrokkene aanspraak maakt op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement, geldend uit hoofde van het dienstverband waaruit hij met de bovenwettelijke uitkering is ontslagen;
 - c) als de betrokkene weigert aan de hem in artikel 4.27 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d) als een van de in artikel 4.23 genoemde uitkeringen wordt stopgezet omdat de betrokkene niet al datgene doet of heeft gedaan dat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een van deze uitkeringen
2. Hangende een (beroeps)procedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de bovenwettelijke uitkering opgeschort.
3. De bovenwettelijke uitkering kan door de werkgever vervallen worden verklaard als:
 - i) de betrokkene onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - ii) de betrokkene geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.
4. Indien de werkloosheidsuitkering geheel of gedeeltelijk eindigt, eindigt het recht op de bovenwettelijke uitkering dienovereenkomstig.

Artikel 4.30 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de betrokkene wordt door de werkgever aan de in artikel 4.18 genoemde personen een uitkering verstrekt ter grootte van de bovenwettelijke uitkering die over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
2. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 vervalt indien en voor zover een overlijdensuitkering wordt verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten, dan wel als aanspraak op een uitkering bestaat krachtens artikel 4.18.

Artikel 4.31 Uitbetaling van de bovenwettelijke uitkering

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



Artikel 4.32 Waarborg financiering van de bovenwettelijke uitkering

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

HOOFDSTUK 5 INVOERING FWG-SYSTEEM

Artikel 5.2 Algemeen

1. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst en als onderdeel daarvan een actuele functiebeschrijving. Tijdens de implementatiefase wordt de functie beschreven zoals die op 1 januari 2020 wordt uitgeoefend (= de IST-situatie).
2. De functiebeschrijving voldoet aan de door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen.
3. De indeling van de functie vindt plaats met behulp van het FWG®-systeem in een van de functiegroepen 5 tot en met 80.
4. Op basis van deze indeling vindt overschaling plaats in de gelijklopende salarisschalen 5 tot en met 80 conform artikel 5.4.

Artikel 5.3 Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG®)

1. Het computerondersteunde FWG®-systeem maakt deel uit van deze cao. Dit systeem wordt periodiek geactualiseerd. Cao-partijen bepalen welke systeemversie van kracht is.
2. De werknemer krijgt op verzoek toegang tot de 'ter inzage versie' van dit systeem bij de werkgever.
3. De werkgever en werknemer die door de algemeen verbindendverklaring aan deze cao zijn gebonden hebben recht op inzage in het FWG®-systeem. Hiertoe kan een verzoek worden ingediend bij de secretaris van het overleg tussen cao- partijen via Ambulancezorg Nederland.
4. De werkgever geeft aan wie binnen de organisatie bevoegd is tot het beheer van de FWG® organisatiebestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG®-systeem (indelaars). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt zorg voor adequate opleiding en training van FWG®-systeemdeskundigen, indelaars en leden van de Regionale Bezwaren Commissies.

Artikel 5.4 Inschaling na wijziging indeling als gevolg van implementatie FWG

1. Als ten gevolge van het indelingsbesluit een hogere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt de salarisschaal behorend bij de hogere functiegroep van toepassing. Het salaris wordt ingeschaald in het naasthogere bedrag van de nieuwe salarisschaal. De periodiekdatum blijft ongewijzigd. Dit betekent dat op de periodiekdatum in 2020 de volgende periodiek wordt toegekend. De werknemer met de periodiekdatum op 1 januari krijgt per 1 januari 2020 eerst het naasthogere bedrag in de nieuwe salarisschaal en gelijk de volgende periodiek toegekend.
2. Als ten gevolge van het indelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan behoudt de werknemer zijn salarisschaal behorend bij de functiegroep zoals van kracht was voor 1 januari 2020, totdat het maximum van die salarisschaal is bereikt.
3. Voor de werknemer die niet is ingeschaald in een FWG-schaal, maar in een tijdelijk inpassingsnummer op basis van de afspraken voor niet-kernfuncties in de cao ambulancezorg 2019 geldt lid 1 als ten gevolge van het indelingsbesluit een hogere functiegroep voor de werknemer van toepassing wordt. Als een lagere functiegroep van toepassing wordt dan behoudt de werknemer zijn salaris en perspectieven uit zijn voormalige hogere salarisschaal, tot het maximum daarvan bereikt is. Indien de werknemer al boven dit maximum was ingeschaald, dan behoudt de werknemer zijn inschaling in het inpassingsnummer dat van kracht was.
4. Bij uitvoering van dit artikel worden steeds de salarisbedragen vanuit de actuele salaristabellen in de cao toegepast.

Artikel 5.5 Nabetaling bij wijziging indeling als gevolg van implementatie FWG

1. De werknemer die de organisatie heeft verlaten na 1 januari 2020 voordat de indelingsprocedure



voor zijn functie is afgerond, heeft in geval van een hogere indeling recht op een nabetaling conform artikel 5.4 tot einde dienstverband.

2. Nabetaling vindt ook plaats over alle toeslagen en toelagen die zijn afgeleid van het nieuwe bruto salaris over deze periode.
3. Indien werkgever en werknemer in geval van beëindiging van het dienstverband door middel van een beëindigingsovereenkomst overeenkomen dat er sprake is van 'finale kwijting' moeten beide partijen hierin duidelijk vermelden dat hierbij afstand is gedaan van nabetalingsrechten.

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 6.1 Voltijd

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

Artikel 6.2 Deeltijd

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

Artikel 6.3 40-urige werkweek

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

Artikel 6.4 Arbeidstijd en dienstrooster

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

Artikel 6.5 Nachtdiensten

Als onderdeel van het personeelsbeleid voor duurzame inzetbaarheid wordt voor de looptijd van deze cao in beginsel de mogelijkheid geboden aan werknemers van 57 jaar en ouder af te zien van nachtdiensten (binnen alle dienstsoorten), en de daarbij behorende ORT, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De werknemer die hiervan gebruik wil maken dient ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijke aanvraag in bij de werkgever.

Artikel 6.6 Pauze

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

Artikel 6.7 Normen arbeidstijd

1. Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden gelden de normen uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. De begrippenlijst bij het wettelijk normenstelsel van de Arbeidstijdenwet is als bijlage IX bij deze cao gevoegd.
2. De werknemer verricht gedurende een aanwezigheidsdienst van maximaal 12 respectievelijk 24 uur buiten de verplichte aanwezigheid in de bedrijfsruimte ten hoogste 5 respectievelijk 13 uur feitelijke werkzaamheden zoals die normaliter plaatsvinden tijdens diensten die geen aanwezigheidsdiensten zijn.

Artikel 6.8 Reservedienst

1. Een reservedienst is arbeidstijd welke in het basisdienstrooster/dienstrooster rooster wordt opgenomen. Minimaal vier kalenderdagen van tevoren wordt bekend gemaakt welke bestaande dienst uit het dienstrooster het betreft.
2. Als de werkgever de reservedienst niet tijdig kenbaar maakt, dan is hij aan de werknemer een vergoeding van 25% van het dagloon verschuldigd.
3. Deze vergoeding is niet verschuldigd als de hier bedoelde afwijking plaatsvindt:
 - op verzoek van de werknemer;

- bij onderling ruilen met instemming van de werkgever.

Artikel 6.9 Aanwezigheidsdienst

1. Een aanwezigheidsdienst is een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uur, waarin het personeel in de bedrijfsruimte op oproep beschikbaar moet zijn voor het verlenen van ambulancezorg.
2. Gedurende een aanwezigheidsdienst van maximaal 12 respectievelijk 24 uur verricht de werknemer ten hoogste 5 respectievelijk 13 uur, (bij afwijking van maximaal de dienstlengte naar rato) de opgedragen werkzaamheden als bedoeld in artikel 6.7 lid 2. De registratie van deze uren vindt plaats op de wijze zoals deze tot 1 juni 2006 was voorgeschreven in de Arbeidstijdenwet.
3. De werkgever draagt tijdens de aanwezigheidsdienst zorg voor goede faciliteiten ten behoeve van de werknemer. Onder goede faciliteiten wordt minimaal verstaan dat de werknemer moet kunnen beschikken over een normaal bed in een rustige ruimte met sanitaire voorzieningen en dat de bepalingen uit de Arbo-wet in acht worden genomen.
4. Voor oproepen tijdens aanwezigheidsdiensten wordt een toeslag conform artikel 4.12 toegekend.
5. Van de registratie als bedoeld in lid 2 doet de werkgever tweemaal per jaar verslag aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Daarbij geeft de werkgever aan wat de gemiddelde tijd per aanwezigheidsdienst per dag in het voorgaande halve jaar is geweest die de werknemer op de ambulance is ingezet, alsmede de bandbreedte waarbinnen dit gemiddelde tot stand is gekomen. Indien de gemiddelde tijd de 9 uur overschrijdt, geeft de werkgever aan hoe zich dit verhoudt tot de belasting en belastbaarheid van de betrokken werknemer. Indien het volume van de in artikel 6.7 lid 2 genoemde feitelijke werkzaamheden regelmatig wordt overschreden, doet de werkgever voorstellen tot aanpassing van het basisdienstrooster om dit in de toekomst te voorkomen.

Artikel 6.10 Bereikbaarheidsdienst

1. Een bereikbaarheidsdienst is een aangesloten tijdsruimte van ten hoogste 24 uur, waarin het personeel elders dan in de bedrijfsruimte op oproep beschikbaar moet zijn voor het verlenen van ambulancezorg.
2. Bereikbaarheidsdiensten kunnen niet plaatsvinden op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 17.00 uur. Deze beperking geldt niet op feestdagen.
3. Bereikbaarheidsdiensten kunnen niet worden opgedragen op vakantie- en verlofdagen.
4. Voor bereikbaarheidsdiensten wordt een vergoeding conform artikel 4.13 toegekend.

Artikel 6.11 Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken

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

Artikel 6.12 Arbeid op feestdagen

1. Op feestdagen als bedoeld in artikel 1.1 sub q wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming arbeid op een feestdag noodzakelijk maakt. Als op een feestdag wel arbeid wordt verricht geldt de volgende regeling.
2. **Parate dienst**
De werknemer die in onregelmatige dienst werkt en die op een doordeweekse feestdag (maandag tot en met vrijdag):
 - a) roostervrij is en niet werkt, is op die dag betaald vrij naar rato van het dienstverband (7,2 uur

- bij een voltijd dienstverband) en maakt aanspraak op een vervangende roostervrije dag;
- b) werkt, maakt aanspraak op een compensatie naar rato van het dienstverband (7,2 uur bij een voltijd dienstverband) alsmede op alle overige, gebruikelijke vergoedingen waarop hij volgens deze cao recht heeft.

De werknemer die aanspraak maakt op een compensatiedag als bedoeld in sub a en sub b zal deze genieten op een door de werkgever in overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip. Dit tijdstip dient te vallen binnen een periode van zes weken, gemeten vanaf de kalenderdatum van de betreffende feestdag.

3. Bereikbaarheidsdienst

De werknemer die een bereikbaarheidsdienst verricht op:

- a) een doordeweekse feestdag, maakt aanspraak op één dagloon en een halve compensatiedag, alsmede op alle overige gebruikelijke vergoedingen waarop hij volgens deze cao recht heeft;
- b) een feestdag vallend op een zaterdag of zondag, maakt aanspraak op een halve compensatiedag. Indien niet de hele feestdag bereikbaarheidsdienst wordt verricht, bestaat aanspraak op een halve compensatiedag naar rato, tenzij op deze dag tevens een parate dienst wordt verricht. In dat geval wordt geen halve compensatiedag toegekend omdat aanspraak bestaat op betaalde vervangende compensatieuren.

4. Geen samenloop

Als lid 2 van toepassing is, kan de werknemer geen aanspraak maken op het bepaalde in lid 3, en andersom.

Artikel 6.13 Werkoverleg

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

HOOFDSTUK 7 VAKANTIE, VERLOF EN PERSOONLIJK LEVENSFASEBUDGET

I Vakantie

Artikel 7.2 Opbouw en opname van vakantie-uren

1. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.
2. Het recht op opbouw van vakantierechten gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt los van een eventueel daaraan voorafgaande of aansluitende arbeidsongeschiktheid toegekend.
3. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht ten gevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten op over het volledige tijdvak van arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
4. Als de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 9.8 genoemde reglement ziekmelding, worden ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.
5. De werkgever ziet erop toe dat de werknemer ook tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid en re-integratie in de gelegenheid wordt gesteld vakantie op te nemen. De vakantie-uren worden in mindering gebracht op het vakantietegood.
6. De standaardbepaling vanuit het Burgerlijk Wetboek is van kracht omtrent het vervallen en verjaren van vakantie-uren. De wettelijke vakantie-uren vervallen na 1,5 jaar en de bovenwettelijke vakantie-uren verjaren na 5 jaar.

Artikel 7.3 Opnemen vakantie-uren

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

II Verlof

Artikel 7.4 Onbetaald verlof

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

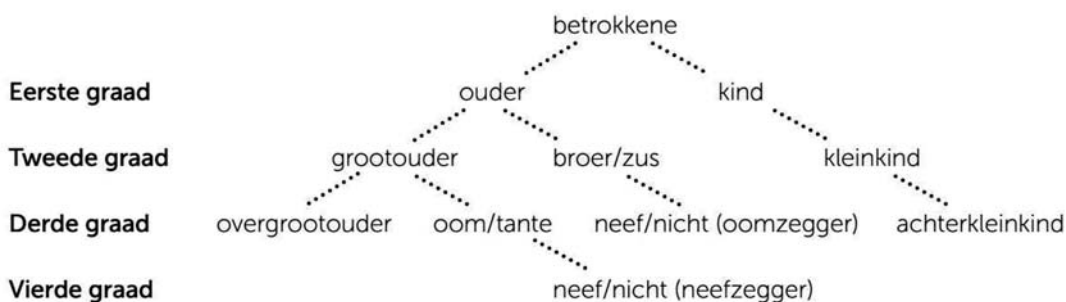
Artikel 7.5 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
 - verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee dagen;
 - huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: een dag;
 - huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: een dag;
 - 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: een dag;
 - 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: een dag;
 - 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: een dag;
 - bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges: een dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat de werknemer veertien dagen voor de

gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

3. Indien de werknemer in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uren betaald verlof toegekend. De werkgever behoeft slechts éénmaal de verlofuren toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.
4. In die gevallen waarin de werknemer, in verband met het bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.

Schema verwantschapsgraden



Artikel 7.6 Vakbondsverlof

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

III Persoonlijk Levensfasebudget

Artikel 7.8 Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget

1. Het Persoonlijk Levensfasebudget (PLB) is een voorziening ten behoeve van het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer gedurende zijn loopbaan. Het PLB biedt de werknemer de mogelijkheid een evenwichtige balans te vinden tussen werk en privé.
2. Met ingang van 1 januari 2011 ontvangt de werknemer, die geboren is in 1960 of daarna, een PLB van 35 uur per jaar. Het aantal PLB-uren wordt iedere maand naar rato opgebouwd, hetgeen neerkomt op circa 2,9 uur per maand. Het PLB wordt toegekend naast de vakantie-uren.
3. De werknemer, die geboren is in 1959 of daarvoor, ontvangt vanaf 2011 een PLB van 55 uur op jaarbasis. Het aantal PLB-uren wordt iedere maand naar rato opgebouwd, hetgeen neerkomt op circa 4,58 uur per maand. Het PLB wordt toegekend naast de vakantie-uren.
4. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal

opgebouwde PLB-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal PLB-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.

5. Voor werknemers met een van de voltijd (artikel 6.1) afwijkende arbeidsduur vindt opbouw van de PLB-uren naar rato van de individuele arbeidsduur plaats.
6. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht tengevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt PLB-uren op over het tijdvak van de laatste zes maanden van die arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als de werknemer voorafgaand aan de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, worden slechts PLB-uren opgebouwd over de feitelijk tegen loonwaarde gewerkte uren.
7. Eenmaal opgebouwde PLB-uren vervallen niet tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.
8. Het aantal opgebouwde PLB-uren verjaart niet.
9. De uren zoals genoemd in lid 2 en 3 van dit artikel kunnen (met inachtneming van artikel 7.9 lid 2 en 3) op verzoek van de werknemer worden omgezet in een budget voor persoonlijke ontwikkeling, opleidingen volgend uit het persoonlijk loopbaanplan, gezondheid en vitaliteit en de balans werk en privé. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van omzetting.

Artikel 7.9 Invulling en aanwending Persoonlijk Levensfasebudget

1. De werkgever voert de administratie van het PLB en geeft de werknemer desgevraagd inzage in deze administratie.
2. De werknemer bepaalt hoe hij het PLB wil aanwenden. Uitgangspunt daarbij is dat het PLB wordt aangewend ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
3. Jaarlijks maken werkgever en werknemer afspraken over de aanwending van het PLB in het kader van het jaargesprek (artikel 10.3). De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. De werknemer die een verlofperiode van meer dan één maand wil opnemen, dient dit ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan te vragen. De werknemer vermeldt hierbij de gewenste duur, omvang en aanwending van het verlof. Voor een aanvraag voor verlof van minder dan één maand geldt een aanvraagtermijn van twee weken voor de gewenste ingangsdatum van het verlof.
5. De werkgever willicht een verzoek om verlof in principe in, tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich tegen het opnemen van het verlof verzet dat het belang van de werknemer bij het opnemen van het verlof daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
6. Bij verlofperiodes met een duur van meer dan drie maanden maakt de werkgever voorafgaand aan het opnemen van het verlof afspraken met de werknemer over eventueel benodigde na- en/of bijscholing na terugkeer van het verlof.
7. Het PLB wordt bij het einde van het dienstverband op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe werkgever, mits deze werkgever onder deze cao valt.
8. Als voor een individuele werknemer in het kader van overgangsbeleid sprake is van cumulatie van de regeling van het PLB met een soortgelijke regeling, prevaleert de meest gunstige regeling en vervalt de andere regeling voor deze werknemer.
9. De werknemer kan tegen een besluit van de werkgever over het PLB bezwaar instellen bij de Bezwarencommissie van artikel 1.7. van deze cao.

HOOFDSTUK 8 ARBEID EN ZORG

Artikel 8.1. Algemeen

1. Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van de Wet arbeid en zorg en de Wet WIEG van toepassing. Voor adoptieverlof, pleegzorgverlof, kortdu-

rend zorgverlof, ouderschapsverlof en geboorteverlof zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.

2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 8.2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing:

1. De werknemer heeft gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering van het UWV. De werkgever vult de uitkering aan tot het voor de werknemer naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. Aansluitend aan het bevallingsverlof verleent de werkgever aan de werknemer die daarom verzoekt maximaal vier weken onbetaald verlof. Hierover wordt uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak gemaakt.

Artikel 8.3. Langdurend zorgverlof

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing:

1. De werknemer heeft recht op betaald verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke thuisverpleging of -verzorging in geval van terminale of palliatieve zorg van:
 - de echtgenoot of de relatiepartner;
 - een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een inwonende ouder van de werknemer.
2. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van maximaal twaalf weken. De in deze periode opgebouwde vakantierechten worden geacht te zijn opgenomen binnen deze periode.

Artikel 8.4. Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op korte tijd betaald verlof om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer ziekte in het gezin van de werknemer verstaan.
2. Bij overlijden van:
 - een bloed- of aanverwant in de rechte lijn
 - een broer of zus van de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.
3. Bij overlijden van:
 - de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner
 - een (pleeg)kind
 - een (pleeg)oudervan de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.

HOOFDSTUK 9 GEZONDHEID, ZIEKTE EN PREVENTIE

I Ziekte en verzuim

Artikel 9.1. Werkingsfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW. Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, worden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek toegepast.
2. Onder arbeidsongeschiktheid wordt niet verstaan zwangerschap en bevalling.

Artikel 9.2. Loondoorbetaling

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van het BW gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan het salaris van de werknemer vermeerderd met structurele looncomponenten zoals onregelmatigheidstoelage en bereikbaarheidsdiensten toeslag. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.

2. Het loon van de werknemer op grond van lid 1 wordt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100%. De daaropvolgende 52 weken ontvangt de werknemer 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, maar ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
3. Over de uren waarin de werknemer volgens zijn re-integratieplan, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
4. Het op grond van lid 1 vastgestelde loon wordt aangepast aan:
 - de generieke loonsverhogingen die gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden afgesproken;
 - de contractwijzigingen die vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid zijn overeengekomen indien de periode tussen de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de ingangsdatum van de contractwijziging korter is dan drie maanden. Aanpassing vindt plaats met ingang van de dag waarop die contractwijziging in werking treedt;
 - de jaarlijkse periodieke salarisverhoging zolang de werknemer nog geen 52 weken arbeidsongeschikt is. Na 52 weken wordt de periodieke verhoging wel toegekend over de uren waarop de werknemer arbeidsgeschikt is.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling.
6. In geval de werkgever van mening is dat er ten aanzien van de arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een beroeps- of chronische ziekte en/of een levensbedreigende aandoening, kan hij een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling aan deze werknemer verstrekken.

Artikel 9.3. Arbeidsongeschiktheid door derden

Wanneer de werkgever verhaalsrechten tegenover derden kan doen gelden, zal – indien de werknemer dit wenst – de werkgever eventuele verhaalsrechten die de werknemer kan doen gelden tegelijk met zijn eigen vordering geldend maken.

Artikel 9.5. Re-integratie

1. Met het oog op een duurzame re-integratie in de eigen of een passende functie geeft de bedrijfsarts aan, gebaseerd op de criteria van het UWV, welke werkzaamheden de werknemer kan verrichten. De werkgever geeft, na advies van de bedrijfsarts en na overleg met de werknemer, invulling aan het precieze karakter van de te verrichten arbeid.
2. De werkgever is verplicht de werknemer passend werk aan te bieden voor het aantal uren dat de werknemer arbeidsgeschikt is. Indien hiervoor geen mogelijkheden zijn binnen de instelling spant de werkgever zich in om passende werkzaamheden buiten de instelling te realiseren.
3. De re-integratieactiviteiten worden na twee jaar voortgezet als de werknemer beschikt over voldoende restcapaciteit en zich actief opstelt in het re-integratietraject.
4. Om te komen tot optimale re-integratie kan de werknemer in overleg met de werkgever een beroep doen op alle bestaande re-integratieinstrumenten, zoals toegang tot mobiliteitscentra en opleidings- of stagemogelijkheden, binnen de instelling. Hieraan verbonden kosten komen ten laste van de werkgever.
5. De werknemer is verplicht mee te werken aan de aangeboden re-integratieactiviteiten en een passende functie te aanvaarden. Hij kan daartoe ook zelf initiatieven nemen en aan de werkgever voorleggen.
6. De werknemer heeft een voorrangspositie bij intern te vervullen vacatures.

Artikel 9.7. Wet WIA

1. Als de werkgever volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in de re-integratieverplichting en de werknemer daardoor geen recht heeft op een uitkering krachtens WAO/WIA wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. De werkgever betaalt in dat geval 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. De werkgever heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemer (WGA) na de loongerelateerde fase zoveel mogelijk zijn restverdiencapaciteit te laten benutten.
3. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel aangepaste functie zal zijn dat deze functie wordt beloond op ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer die minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit bij zijn werkgever met arbeid verdient en een WGA-vervolguitkering op grond van de WIA ontvangt, heeft recht op een aanvulling op zijn loon, indien zijn inkomen lager is dan het sociaal minimum dat op hem van toepassing is. Deze aanvulling strekt ertoe te voorkomen dat de werknemer voor de voorziening in zijn levensonderhoud een beroep moet doen op de Wet Werk en Bijstand. Onder het in de eerste zin bedoelde inkomen wordt verstaan het totaal van loon, WGA-vervolguitkering, arbeidsongeschiktheidspensioen, eventuele andere uitkeringen en een toeslag op grond van de Toeslagenwet. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen zijn inkomen en het sociaal minimum, maar niet meer dan het verschil tussen zijn inkomen en het loon dat hij bij deze werkgever verdiende voor aanvang van zijn WGA-uitkering.

Artikel 9.8. Verzuim- en arbobeleid

1. De werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim en het bevorderen van een gezond werkklimaat. De voor de sector geldende Arbocatalogus is in digitale vorm beschikbaar.
2. De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, een reglement ziekmelding vast, waarin ten minste wordt bepaald:
 - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever ziek moet melden;
 - aan welke voorschriften de werknemer zich bij ziekte/arbeitsongeschiktheid moet houden;
 - welke controle- en begeleidingsactiviteiten de werkgever kan uitvoeren.
3. De werkgever dient een contract te hebben gesloten en geëffectueerd met een gecertificeerde Arbo-dienst of bedrijfsarts. Het af te sluiten contract omvat ten minste:
 - a) een op de bijzondere functie-eisen en daarbij behorende belastbaarheidseisen (bijlage VII van de cao) gebaseerd belastingsonderzoek ten behoeve van de aanstelling;
 - c) de in de bedrijfstak gebruikelijke vaccinaties (Werkgroep Infectie Preventie-richtlijnen) en overige door de Hoofdinspectie van de Volksgezondheid vast te stellen onderzoeken en behandelingen ter voorkoming van beroepsrisico's.

Artikel 9.9. Ziekte en ongeval in het buitenland

1. Als de werknemer wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn functie buiten Nederland verblijft en daar getroffen wordt door ziekte of ongeval, kan hij aanspraak maken op vergoeding van:
 - a) de kosten van de geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;
 - b) de kosten van vervoer, voorzover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
 - c) de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
 - d) de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
2. Ter dekking van de in lid 1 genoemde kosten sluit de werkgever voor de betreffende werknemer voorafgaand aan diens vertrek naar het buitenland een (doorlopende) verzekering af. De kosten van de verzekering komen voor rekening van de werkgever.
3. Als door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit voor

de werknemer tengevolge heeft, geen recht op een in lid 1 bedoelde vergoeding bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene of zijn nabestaande(n) schadeloos te stellen.

4. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voorzover de werknemer geen aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende andere verzekeringsovereenkomst en voorzover de totaal in aanmerking komende kosten tenminste een bedrag van € 68,07 te boven gaan.
5. Als de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1 zich in levensgevaar bevindt, kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede ten behoeve van zijn partner aanspraak maken op vergoeding van:
 - a) de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
 - b) de noodzakelijke kosten van onderdak en vergoeding, totdat het levensgevaar geweken is.

II Gezondheidsbeleid

Artikel 9.10. Gezondheidsbeleid

De werkgever voert in overleg met de ondernemingsraad een actief gezondheidsbeleid en zij evalueren dit beleid jaarlijks, waarbij de nadruk op preventie ligt. De werknemer dient in staat te worden gesteld zijn loopbaan in goede gezondheid te doorlopen, waarbij de cao een aantal instrumenten en regelingen bevat die de werkgever daarbij ten dienste staan. De werknemer heeft en neemt ook zelf de verantwoordelijkheid zijn gezondheid te bewaken. Onderdeel van het gezondheidsbeleid is het bijdragen aan en stimuleren van sporten.

Artikel 9.11. Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten

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

Artikel 9.12. Beleid agressie- en geweldsincidenten

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

Artikel 9.13. Opvang werknemers

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

Artikel 9.14 Ergocoaches

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

Artikel 9.15. Vaccinaties

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



III Aanstellingskeuring en PAM

Artikel 9.16. Aanstellingskeuring

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

HOOFDSTUK 10 DUURZAME INZETBAARHEID, OPLEIDINGEN, JAAR- EN LOOPBAANGESPREK EN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Artikel 10.1 Uitgangspunten Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners hechten veel waarde aan het thema Duurzame inzetbaarheid en de volgende uitgangspunten zijn daarbij van toepassing:

- Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de medewerker en de organisatie;
- De huidige praktijk leert dat werkzaam zijn in de rijdende dienst tot de AOW- gerechtigde leeftijd nu naar verwachting niet voor iedereen realistisch is;
- Er wordt daarom ingezet op actief loopbaanbeleid door van meet af aan loopbaangesprekken te voeren om het bewustzijn hierover te vergroten en medewerkers te stimuleren om over alternatieven buiten de sector na te denken. Op deze manier worden vroegtijdig mogelijkheden voor de toekomst besproken en vastgelegd in een individueel loopbaanplan;
- De sector zet in op preventie en innovaties om aantrekkelijk en gezond werken, te bevorderen;
- Slimmer (effectiever en efficiënter) werken en voorkomen van onnodige regeldruk worden nagestreefd;
- De medewerker heeft regie over zijn eigen werkende leven en zijn eigen inzetbaarheid. De organisatie zal dit voornamelijk faciliteren;
- Er moet ruimte zijn voor individuele keuzes en maatwerk passend binnen zijn of haar levensfase. Elke medewerker en iedere situatie is namelijk anders.

Artikel 10.2 Opleidingen algemeen

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

Artikel 10.3 Jaargesprek

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

Artikel 10.4 Collectief en persoonlijk opleidingsplan

1. De werkgever stelt jaarlijks het opleidingsplan voor collectieve scholing vast. Verder wordt per werknemer een persoonlijk opleidingsplan overeengekomen. De werkgever stelt hiertoe in overleg met de ondernemingsraad een studiefaciliteitenregeling op waarin de spelregels rondom aanvragen, toekenningen en vergoedingen zijn opgenomen.
2. Het persoonlijke opleidingsplan bevat afspraken op het gebied van functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en maakt deel uit van het jaargesprek zoals bedoeld in artikel 10.3.
3. De werknemer heeft recht op en is verplicht tot het volgen van opleidingsactiviteiten. Het verzoek van de werknemer om een opleiding te volgen wordt ingewilligd, voor zover dit past binnen het opleidingsplan en de vastgestelde studiefaciliteitenregeling. De wensen van de werknemer met betrekking tot opleidingsactiviteiten worden in het jaargesprek zoals bedoeld in artikel 10.3 besproken.
4. In het persoonlijk opleidingsplan zoals bedoeld in lid 1 komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a) opleidingen en cursussen die in opdracht van de werkgever (moeten) worden gevolgd;
 - b) de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen, waarbij als uitgangspunt geldt dat door de werkgever verplicht gestelde opleidingen en cursussen volledig door de werkgever worden vergoed. Bij werknemers die in deeltijd werken wordt het naar rato-beginsel voor wat de (gedeeltelijke) kostenvergoeding betreft voor studiekosten niet toegepast;
 - c) de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend;
 - d) de terugbetalingsregeling van reeds verstrekte vergoedingen bij het niet (tijdig) behalen van opleidingen.
 - e) welke opleidingen in werktijd en welke in de eigen tijd van de werknemer moeten worden gedaan.

Artikel 10.5 Loopbaangesprek en loopbaanplan

1. De werkgever en de werknemer voeren eenmaal in de drie jaar (of naar wens vaker) een loopbaangesprek. De afspraken die hieruit voortkomen worden neergelegd in het persoonlijke loopbaanplan van de werknemer, dat steeds bij zijn persoonlijk opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 10.4 wordt gevoegd.
2. In het loopbaangesprek komt de ontwikkeling van de werknemer aan de orde, aan de hand van zaken als type, loopbaanwaarden en -competenties, werkbelasting en gezondheid en worden waar nodig afspraken gemaakt over specifiek benodigde opleidingen. Deze afspraken worden in zijn persoonlijk opleidingsplan neergelegd.
3. In uitzonderingsgevallen kan het voorkomen dat de werknemer, gelet op de werkbelasting en zijn gezondheid, zijn functie niet kan voortzetten. In dat geval worden de kosten van benodigde en overeen te komen opleidingen vergoed en worden de wederzijdse verplichtingen vastgelegd.
5. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling op in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 10.6. Werklastbeheersing

1. Werkgever en ondernemingsraad bespreken jaarlijks de afstemming van zorgvraag en zorgaanbod en het daarbij te voeren beleid binnen de kaders van de cao (stand van zaken formatie, personeelsplanning, in- en uitstroom en werklastbeheersing inclusief psychosociale werklast).



BIJLAGE II BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

Modellen arbeidsovereenkomst/

Model 1 – Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd/onbepaalde tijd

Ondergetekenden,

[*Naam werkgever*], gevestigd te [*vestigingsplaats*], verder te noemen: 'de werkgever',
ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [*naam tekeningsbevoegde*] en
De heer/mevrouw [*naam werknemer*], wonende te [*woonplaats en adres*], geboren op [*datum*] te
[*geboorteplaats*], Verder te noemen 'de werknemer',

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

Artikel 1 Dienstverband

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

Artikel 2 Aard dienstverband

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

Artikel 3 Werkzaamheden

De werkzaamheden bestaan uit [*omschrijving werkzaamheden*].

Artikel 4 Proeftijd Vergelijk artikel 3.2 van de sector-cao.

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

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt [*arbeidsduur*].

Artikel 6 Salaris

Het bruto maandsalaris bij indiensttreding bedraagt € [*bedrag*]. Dit bedrag komt overeen met salarisschaal [*nummer*], periodiek [*periodieknummer*].

Artikel 7 Pensioen

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

Artikel 8 Opzegtermijn

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

Artikel 10 Vorige arbeidsovereenkomsten

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

De werknemer

[*naam*]

[*plaats*]

[*datum*]

De werkgever

[*naam*]

[*plaats*]

[*datum*]



BIJLAGE III SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2020

per 1 januari 2020		
Functiegroep 5		
salarisschaal		5
3	4	1.691
4	5	1.753
5	6	1.788
6	7	1.835
7	8	1.882
8	9	1.930
9	10	1.984

Functiegroep 10		
salarisschaal		10
2	4	1.691
3	5	1.753
4	6	1.788
5	7	1.835
6	8	1.882
7	9	1.930
8	10	1.984
9	11	2.045
10	12	2.108

Functiegroep 15		
salarisschaal		15
1	4	1.691
2	5	1.753
3	6	1.788
4	7	1.835
5	8	1.882
6	9	1.930
7	10	1.984
8	11	2.045
9	12	2.108
10	13	2.179
11	14	2.251

Functiegroep 20		
salarisschaal		20
0	5	1.753
1	6	1.788
2	7	1.835
3	8	1.882
4	9	1.930
5	10	1.984
6	11	2.045
7	12	2.108
8	13	2.179
9	14	2.251
10	15	2.317
11	16	2.392



Functiegroep 25		
salarisschaal		25
0	5	1.753
1	7	1.835
2	9	1.930
3	10	1.984
4	11	2.045
5	12	2.108
6	13	2.179
7	14	2.251
8	15	2.317
9	16	2.392
10	17	2.453
11	18	2.524

Functiegroep 30		
salarisschaal		30
0	6	1.788
1	8	1.882
2	10	1.984
3	12	2.108
4	13	2.179
5	14	2.251
6	15	2.317
7	16	2.392
8	17	2.453
9	18	2.524
10	19	2.591
11	20	2.661

Functiegroep 35		
salarisschaal		35
0	8	1.882
1	10	1.984
2	12	2.108
3	14	2.251
4	15	2.317
5	16	2.392
6	17	2.453
7	18	2.524
8	19	2.591
9	20	2.661
10	21	2.729
11	22	2.798

Functiegroep 40		
salarisschaal		40
0	10	1.984
1	12	2.108
2	14	2.251
3	16	2.392
4	17	2.453
5	18	2.524
6	19	2.591
7	20	2.661
8	21	2.729



Functiegroep 40		
salarisschaal		40
9	22	2.798
10	23	2.867
11	24	2.937

Functiegroep 45		
salarisschaal		45
0	14	2.251
1	16	2.392
2	18	2.524
3	19	2.591
4	20	2.661
5	21	2.729
6	22	2.798
7	23	2.867
8	24	2.937
9	25	3.007
10	26	3.083
11	27	3.158
12	28	3.225

Functiegroep 50		
salarisschaal		50
0	17	2.453
1	19	2.591
2	21	2.729
3	23	2.867
4	25	3.007
5	27	3.158
6	28	3.225
7	29	3.301
8	30	3.375
9	31	3.446
10	32	3.517
11	33	3.590
12	34	3.664

Functiegroep 55		
salarisschaal		55
0	22	2.798
1	24	2.937
2	26	3.083
3	28	3.225
4	30	3.375
5	32	3.517
6	34	3.664
7	35	3.733
8	36	3.803
9	37	3.881
10	38	3.961
11	39	4.041
12	40	4.111



Functiegroep 60		
salarisschaal		60
0	28	3.225
1	30	3.375
2	32	3.517
3	34	3.664
4	36	3.803
5	38	3.961
6	40	4.111
7	42	4.265
8	44	4.413
9	45	4.479
10	46	4.546
11	47	4.615
12	48	4.682

Functiegroep 65		
salarisschaal		65
0	34	3.664
1	36	3.803
2	38	3.961
3	40	4.111
4	42	4.265
5	44	4.413
6	46	4.546
7	48	4.682
8	50	4.820
9	52	4.956
10	54	5.093
11	56	5.231
12	57	5.298
13	58	5.366
14	59	5.437
15	60	5.504

Functiegroep 70		
salarisschaal		70
0	44	4.413
1	46	4.546
2	48	4.682
3	50	4.820
4	53	5.027
5	56	5.231
6	59	5.437
7	62	5.641
8	64	5.779
9	66	5.950
10	68	6.121
11	70	6.291
12	71	6.377
13	72	6.464
14	73	6.550
15	74	6.636



Functiegroep 75		
salarisschaal		75
0	56	5.231
1	58	5.366
2	60	5.504
3	62	5.641
4	65	5.863
5	68	6.121
6	71	6.377
7	74	6.636
8	76	6.808
9	78	6.988
10	80	7.179
11	82	7.372
12	83	7.466
13	84	7.563
14	85	7.675
15	86	7.789
16	87	7.899
17	88	8.012

Functiegroep 80		
salarisschaal		80
0	68	6.121
1	70	6.291
2	72	6.464
3	74	6.636
4	77	6.893
5	80	7.179
6	83	7.466
7	86	7.789
8	88	8.012
9	90	8.253
10	92	8.496
11	94	8.740
12	95	8.862
13	96	8.985
14	97	9.107
15	98	9.228
16	99	9.352
17	100	9.473

BIJLAGE IV SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2021

per 1 januari 2021		
Functiegroep 5		
salarisschaal		5
3	4	1.742
4	5	1.806
5	6	1.841
6	7	1.890
7	8	1.938
8	9	1.988
9	10	2.044



Functiegroep 10		
salarisschaal		10
2	4	1.742
3	5	1.806
4	6	1.841
5	7	1.890
6	8	1.938
7	9	1.988
8	10	2.044
9	11	2.106
10	12	2.172

Functiegroep 15		
salarisschaal		15
1	4	1.742
2	5	1.806
3	6	1.841
4	7	1.890
5	8	1.938
6	9	1.988
7	10	2.044
8	11	2.106
9	12	2.172
10	13	2.245
11	14	2.319

Functiegroep 20		
salarisschaal		20
0	5	1.806
1	6	1.841
2	7	1.890
3	8	1.938
4	9	1.988
5	10	2.044
6	11	2.106
7	12	2.172
8	13	2.245
9	14	2.319
10	15	2.387
11	16	2.464

Functiegroep 25		
salarisschaal		25
0	5	1.806
1	7	1.890
2	9	1.988
3	10	2.044
4	11	2.106
5	12	2.172
6	13	2.245
7	14	2.319
8	15	2.387
9	16	2.464
10	17	2.526
11	18	2.600



Functiegroep 30		
salarisschaal		30
0	6	1.841
1	8	1.938
2	10	2.044
3	12	2.172
4	13	2.245
5	14	2.319
6	15	2.387
7	16	2.464
8	17	2.526
9	18	2.600
10	19	2.669
11	20	2.741

Functiegroep 35		
salarisschaal		35
0	8	1.938
1	10	2.044
2	12	2.172
3	14	2.319
4	15	2.387
5	16	2.464
6	17	2.526
7	18	2.600
8	19	2.669
9	20	2.741
10	21	2.811
11	22	2.882

Functiegroep 40		
salarisschaal		40
0	10	2.044
1	12	2.172
2	14	2.319
3	16	2.464
4	17	2.526
5	18	2.600
6	19	2.669
7	20	2.741
8	21	2.811
9	22	2.882
10	23	2.953
11	24	3.025

Functiegroep 45		
salarisschaal		45
0	14	2.319
1	16	2.464
2	18	2.600
3	19	2.669
4	20	2.741
5	21	2.811
6	22	2.882
7	23	2.953
8	24	3.025



Functiegroep 45		
salarisschaal		45
9	25	3.098
10	26	3.175
11	27	3.253
12	28	3.322

Functiegroep 50		
salarisschaal		50
0	17	2.526
1	19	2.669
2	21	2.811
3	23	2.953
4	25	3.098
5	27	3.253
6	28	3.322
7	29	3.400
8	30	3.477
9	31	3.549
10	32	3.622
11	33	3.698
12	34	3.774

Functiegroep 55		
salarisschaal		55
0	22	2.882
1	24	3.025
2	26	3.175
3	28	3.322
4	30	3.477
5	32	3.622
6	34	3.774
7	35	3.845
8	36	3.917
9	37	3.998
10	38	4.077
11	39	4.157
12	40	4.227

Functiegroep 60		
salarisschaal		60
0	28	3.322
1	30	3.477
2	32	3.622
3	34	3.774
4	36	3.917
5	38	4.077
6	40	4.227
7	42	4.381
8	44	4.529
9	45	4.595
10	46	4.662
11	47	4.731
12	48	4.798



Functiegroep 65		
salarisschaal		65
0	34	3.774
1	36	3.917
2	38	4.077
3	40	4.227
4	42	4.381
5	44	4.529
6	46	4.662
7	48	4.798
8	50	4.936
9	52	5.072
10	54	5.209
11	56	5.347
12	57	5.414
13	58	5.482
14	59	5.553
15	60	5.620

Functiegroep 70		
salarisschaal		70
0	44	4.529
1	46	4.662
2	48	4.798
3	50	4.936
4	53	5.143
5	56	5.347
6	59	5.553
7	62	5.757
8	64	5.895
9	66	6.066
10	68	6.237
11	70	6.407
12	71	6.493
13	72	6.580
14	73	6.666
15	74	6.752

Functiegroep 75		
salarisschaal		75
0	56	5.347
1	58	5.482
2	60	5.620
3	62	5.757
4	65	5.979
5	68	6.237
6	71	6.493
7	74	6.752
8	76	6.924
9	78	7.104
10	80	7.295
11	82	7.488
12	83	7.582
13	84	7.679
14	85	7.791
15	86	7.905
16	87	8.015



functiegroep 75		
salarisschaal		75
17	88	8.128

functiegroep 80		
salarisschaal		80
0	68	6.237
1	70	6.407
2	72	6.580
3	74	6.752
4	77	7.009
5	80	7.295
6	83	7.582
7	86	7.905
8	88	8.128
9	90	8.369
10	92	8.612
11	94	8.856
12	95	8.978
13	96	9.101
14	97	9.223
15	98	9.344
16	99	9.468
17	100	9.589

BIJLAGE V INPASSINGSTABEL 2020-2021

inpassingstabel	in euro				
ip-nr	1 januari 2020	1 januari 2021	ip-nr	1 januari 2020	1 januari 2021
4	1.691	1.742	54	5.093	5.209
5	1.753	1.806	55	5.161	5.277
6	1.788	1.841	56	5.231	5.347
7	1.835	1.890	57	5.298	5.414
8	1.882	1.938	58	5.366	5.482
9	1.930	1.988	59	5.437	5.553
10	1.984	2.044	60	5.504	5.620
11	2.045	2.106	61	5.571	5.687
12	2.108	2.172	62	5.641	5.757
13	2.179	2.245	63	5.709	5.825
14	2.251	2.319	64	5.779	5.895
15	2.317	2.387	65	5.863	5.979
16	2.392	2.464	66	5.950	6.066
17	2.453	2.526	67	6.035	6.151
18	2.524	2.600	68	6.121	6.237
19	2.591	2.669	69	6.207	6.323
20	2.661	2.741	70	6.291	6.407
21	2.729	2.811	71	6.377	6.493
22	2.798	2.882	72	6.464	6.580
23	2.867	2.953	73	6.550	6.666
24	2.937	3.025	74	6.636	6.752
25	3.007	3.098	75	6.721	6.837
26	3.083	3.175	76	6.808	6.924
27	3.158	3.253	77	6.893	7.009
28	3.225	3.322	78	6.988	7.104
29	3.301	3.400	79	7.085	7.201
30	3.375	3.477	80	7.179	7.295

inpassingstabel		in euro			
ip-nr	1 januari 2020	1 januari 2021	ip-nr	1 januari 2020	1 januari 2021
31	3.446	3.549	81	7.276	7.392
32	3.517	3.622	82	7.372	7.488
33	3.590	3.698	83	7.466	7.582
34	3.664	3.774	84	7.563	7.679
35	3.733	3.845	85	7.675	7.791
36	3.803	3.917	86	7.789	7.905
37	3.881	3.998	87	7.899	8.015
38	3.961	4.077	88	8.012	8.128
39	4.041	4.157	89	8.132	8.248
40	4.111	4.227	90	8.253	8.369
41	4.189	4.305	91	8.374	8.490
42	4.265	4.381	92	8.496	8.612
43	4.341	4.457	93	8.618	8.734
44	4.413	4.529	94	8.740	8.856
45	4.479	4.595	95	8.862	8.978
46	4.546	4.662	96	8.985	9.101
47	4.615	4.731	97	9.107	9.223
48	4.682	4.798	98	9.228	9.344
49	4.751	4.867	99	9.352	9.468
50	4.820	4.936	100	9.473	9.589

BIJLAGE VII BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen

Aspecten waarop bij rijdend ambulancepersoneel gekeurd moet worden bij aanstelling:

Uit Sluiter & Frings-Dresen 2005:

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

Nr.	Bijzondere functie-eis	Belastbaarheidseisen
1	Klauteren en klimmen	Voldoende ¹ combinatie van: – functionerend bewegingsapparaat – knijpkracht – evenwichtsgevoel
2	Hurken, knielen, en/of kruipen	Voldoende ² combinatie van: – bewegingsvrijheid onderste ledematen, en – beenkracht Directe belasting van gebogen knie mogelijk Directe belasting van gestrekte polsgewrichten mogelijk
3	Tillen	Voldoende ³ combinatie van: – kracht in rug, benen, en armen, en – evenwichtsgevoel, en – voor de leeftijd normaal functionerend hart- Vaatsysteem
4	Energetische belasting	Minimaal: – een voor de leeftijd normaal te belasten hart-vaat- longsysteem, en – geen bestaand hart- of vaatlijden
5	Houdingen van de rug	Gedurende langere tijd kunnen zitten Normale mobiliteit wervelkolom Geen huidige beperkingen na geschiedenis van rugklachten
6	Zicht	Scherp zien, dichtbij en op afstand Zicht in de ooghoeken Kleuren zien en onderscheiden
7	Gehoör	Voldoende ⁴ kunnen horen
8	Verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen	Voldoende ⁵ : – kunnen handhaven van een verhoogde staat waakzaamheid zonder afname oordeelsvermogen op alle tijdstippen van een etmaal. – kunnen inschatten van complexe situaties – protocollair kunnen handelen, zowel uit korte- als lange termijngeheugen
9	Emotionele piekbelasting	Normale emotionele spankracht
10	Blootstelling huid aan vaste of vloeibare stoffen	Normale belastbaarheid van de huid van gezicht en handen/armen

Nr.	Bijzondere functie-eis	Belastbaarheidseisen
11	Blootstelling luchtwegen/longen aan stof, rook, gas of dampen	Normale belastbaarheid van longen en luchtwegen
12	Huidcontact met producten of andere personen	Niet aanwezig zijn van ernstige infectieziekten die via de huid en onderarmen overdraagbaar zijn aan derden
13	Contact afscheidingsproducten werknemer met producten of andere personen	Niet aanwezig zijn van ernstige infectieziekten die via ademhaling of transpiratie overdraagbaar zijn aan derden

¹ de term 'voldoende' is direct gerelateerd aan de gestelde daadwerkelijke eisen die het werk met zich meebrengt.

² de term 'voldoende' is direct gerelateerd aan de gestelde daadwerkelijke eisen die het werk met zich meebrengt.

³ de term 'voldoende' is direct gerelateerd aan de gestelde daadwerkelijke eisen die het werk met zich meebrengt.

⁴ de term 'voldoende' is direct gerelateerd aan de gestelde daadwerkelijke eisen die het werk met zich meebrengt.

⁵ de term 'voldoende' is direct gerelateerd aan de gestelde daadwerkelijke eisen die het werk met zich meebrengt.

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

BIJLAGE VIII BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

Reglement Interne Bezwarencommissie voor cao besluiten

Artikel 1 Taak

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

Artikel 2 Samenstelling en benoeming

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

Artikel 3 Bevoegdheid

1. De Bezwarencommissie neemt kennis van alle bezwaarschriften die haar terzake van in de sector-cao aangewezen besluiten van de werkgever worden voorgelegd en geeft zwaarwegend advies.
2. Het zwaarwegend advies dient unaniem door de leden en voorzitter van de Bezwarencommissie te worden genomen.

Artikel 4 Vorm bezwaarschrift

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

Artikel 5 Werkwijze

1. De Bezwarencommissie bevestigt de werkgever de ontvangst van het bezwaarschrift, met de eventuele daarbij overgelegde bescheiden, binnen een termijn van een week na ontvangst van dat

bezwaarschrift. Een afschrift van deze bevestiging wordt aan de werknemer gezonden.

2. De Bezwarencommissie kan zowel de werkgever als de werknemer verzoeken aanvullende bescheiden over te leggen en draagt er voor zorg dat de andere partij deze bescheiden eveneens ontvangt.
3. Vervolgens hoort de Bezwarencommissie de werknemer en de werkgever op korte termijn na ontvangst van het bezwaarschrift, doch in ieder geval binnen een termijn van acht weken. Partijen kunnen zich bij dit gesprek laten bijstaan door een vertegenwoordiger. Eventueel aan die vertegenwoordiging verbonden kosten zijn voor rekening van de partijen zelf.

Artikel 6 Vergaderfrequentie

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

Artikel 7 Beslissing op bezwaar

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

Artikel 8 Geheimhouding

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

Artikel 9 Slotbepaling

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

BIJLAGE IX BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

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

Arbeidstijd, rusttijd en pauze.

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

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

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

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

Arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer daadwerkelijk arbeid verricht. Daarnaast is aan arbeidstijd gelijkgesteld de uren waarop de werknemer de bedongen arbeid zou hebben verricht, maar deze door de uitoefening van zijn taak in het kader van het medezeggenschapsorgaan, ziekte, vakantie, de vervulling van door wet of overheid opgelegde verplichting, welke niet in zijn vrije tijd kon geschieden, of als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, bedoeld in artikel 4:1, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg, niet heeft verricht.

De wet maakt geen onderscheid tussen arbeidstijd in overwerk of arbeidstijd tijdens normale uren. Met andere woorden: met of zonder overwerk moet de arbeid altijd zo worden georganiseerd dat men voldoet aan de maximumnormen voor de arbeidstijd genoemd in de wet (of het besluit).

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

Dienst: een dienst is een periode waarin arbeid wordt verricht. De duur van de dienst wordt begrensd door twee onafgebroken rusttijden van elk minimaal 8 uur. Is er tussen twee opeenvolgende diensten dus een kortere rust dan 8 uur, dan worden die twee diensten als één dienst beschouwd (met tussen die twee dienstdelen een lange pauze). De wet stelt een maximum aan het aantal uren dat per dienst arbeid mag worden verricht. Arbeidstijd en pauzetijd samen bepalen de lengte van de dienst. Die lengte wordt indirect begrensd door de wettelijke voorschriften over de dagelijkse rusttijd. Die rusttijd bedraagt 11 uur per 24 uur, eenmaal per 7x24 uur in te korten tot 8 uur (en indien § 5.19 (*Verpleging en verzorging*) van het Arbeidstijdenbesluit door de werkgever wordt toegepast tevens eenmaal per 7x24 uur in te korten tot 10 uur).

Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten mogen maximaal 24 uur lang zijn. Met betrekking tot deze twee bijzondere diensten gelden bijzondere regels ten aanzien van de dagelijkse rusttijd.

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

Bijzondere diensten

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

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

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

Bij een **aanwezigheidsdienst** gaat het ook om een periode van maximaal 24 achtereenvolgende uren waarin de werknemer, naast een eventueel ingeroosterd werk, verplicht is aanwezig te zijn op de werkplek.

Anders dan bij consignatie hoeft het bij deze bijzondere diensten niet te gaan om onvoorziene omstandigheden die het werken noodzakelijk maken. De werkzaamheden zijn in deze diensten wel



voorzienbaar, maar niet het tijdstip waarop zij zich zullen voordoen.

Werkgever en werknemer

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

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2021.

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. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

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 juli 2021 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 7 december 2020

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