

CAO Thuiszorg

2005-2008 (verlengde cao)

Overleg Arbeidsvoorwaarden Thuiszorg (OAT)

Deze CAO Thuiszorg heeft een looptijd van 1 januari 2005 tot **1 oktober 2008**.

De ingangsdatum van de uit het akkoord van 10 november 2005 voortvloeiende wijzigingen ten opzichte van de oude CAO is niet voor alle onderwerpen gelijk. Daarom is bij de hieronder uitgewerkte CAO-wijzigingen ook steeds de ingangsdatum vermeld. Aangezien in de thuiszorg naast elkaar wordt gewerkt met maandsalarissen en periodesalarissen (van vier weken), is bij de ingangsdata zowel een maand van ingang alsook een periode van ingang vermeld.

Voor vragen op het gebied van de interpretatie/toepassing van de CAO kunnen georganiseerde werknemers en werkgevers (leden) zich respectievelijk wenden tot:

*Werknemers, voorzover lid:*

- ABVAKABO FNV, Zoetermeer, zie voor telefoonnummers pagina 3;
- CNV Publieke Zaak, Den Haag, zie voor telefoonnummers pagina 3;
- FBZ, Utrecht, zie voor telefoonnummers pagina 3;
- NU'91, Utrecht, zie voor telefoonnummers pagina 3.
- Unie Zorg en Welzijn, zie voor telefoonnummers pagina 3

*Werkgevers, voorzover lid van de ActiZ en geabonneerd op de dienstverlening van de Helpdesk*

*Werkgeverszaken van ActiZ:*

- ActiZ Helpdesk Werkgeverszaken, Utrecht, tel. (030) .....

*Werkgevers, voorzover lid van BTN:*

- BTN-Helpdesk, Oosterhout, tel. (0162) 40 81 01.

## Telefoonnummers voor interpretatie/toepassing van de CAO

**ABVAKABO FNV** (0900) 228 25 22

### **CNV Publieke Zaak**

Hoofdkantoor Den Haag (070) 416 06 00

Regio 1 (Friesland, Groningen, Drenthe) (0592) 39 01 00

Regio 2 (Gelderland en Overijssel) (055) 526 42 00

Regio 3 (Noord-Holland, Utrecht, Flevoland) (035) 626 43 00

Regio 4 (Zuid-Holland) (010) 478 74 00

Regio 5 (Noord-Brabant, Limburg, Zeeland) (040) 217 15 00

### **FBZ**

LAD, Landelijke vereniging van Artsen  
in Dienstverband (030) 282 33 48

(030) 282 33 44

(030) 282 33 35

KNGF, Koninklijk Nederlands Genootschap  
voor Fysiotherapie (033) 467 29 00

NIP, Nederlands Instituut voor Psychologen (020) 410 62 22

NVD, Nederlandse Vereniging voor Diëtisten (0412) 62 45 43

NVE, Nederlandse Vereniging voor Ergotherapie (030) 262 83 56

### **NU'91**

Landelijk bureau Utrecht (030) 296 41 44

Districtsbureau Noord (0592) 30 17 14

Districtsbureau Oost (0570) 64 01 05

Districtsbureau West (020) 688 16 71

Districtsbureau Zuid (040) 296 13 55

### **Unie Zorg en Welzijn**

VHP-Zorg (0345) 85 12 91

## Inhoud

Protocol bij de totstandkoming van de CAO Thuiszorg 2005-2008	8
<b>ALGEMEEN GEDEELTE CAO</b>	<b>13</b>
<b>Hoofdstuk I</b>	
<b>Algemene bepalingen</b>	<b>13</b>
Artikel 1 Definities	13
Artikel 2 Werkingssfeer	14
Artikel 2a Uitzendkrachten	14
Artikel 3 Minimum- en maximumregeling	14
Artikel 4 Geen of gedeeltelijke toepassing van de CAO	15
Artikel 5 Relatiepartner	15
Artikel 6 Detachering	15
Artikel 7 Werknemer werkzaam op basis van gesubsidieerde arbeid	15
Artikel 7a Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	16
<b>Hoofdstuk II</b>	
<b>Arbeidsovereenkomst</b>	<b>18</b>
Artikel 8 Inhoud arbeidsovereenkomst	18
Artikel 8a Proeftijd	18
Artikel 9 Duur arbeidsovereenkomst	18
<b>Hoofdstuk III</b>	
<b>Arbeidsduur, werktijden en daarmee samenhangende vergoedingen</b>	<b>20</b>
Artikel 10 Arbeidsduur	20
Artikel 11 ( <i>Gereserveerd</i> )	20
Artikel 12 Werktijden algemeen	20
Artikel 13 Randvoorwaarden bij de inrichting van de werktijden	20
Artikel 14 Overwerk	22
Artikel 15 Inconveniënte uren	22
Artikel 16 Bereikbaarheidsdienst	22
Artikel 17 Slaapdienst	22
Artikel 18 Inrichting werktijden kraamverzorgenden	22
Artikel 19 t/m 21 ( <i>Gereserveerd</i> )	23
<b>Hoofdstuk IV</b>	
<b>Salariëring</b>	<b>24</b>
Artikel 22 Functiewaardering	24
Artikel 23 Salaris	24
Artikel 24 ( <i>Gereserveerd</i> )	24
Artikel 25 Structurele eindejaarsuitkering	24
Artikel 26 t/m 29 ( <i>Gereserveerd</i> )	25
Artikel 30 Waarneming hoger gesalarieerde functie	25
Artikel 30a Arbeidsmarkttoeslagen	25
Artikel 30b Beloningsaccenten in verband met functioneren	25
<b>Hoofdstuk V</b>	
<b>Vakantie, verlof en vakantietoeslag</b>	<b>26</b>
Artikel 31 ( <i>Gereserveerd</i> )	26
Artikel 32 (Vakantie)verlof	26
Artikel 33 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	27
Artikel 33a Calamiteiten- en zorgverlof	27
Artikel 33b Pensioenpremie PGGM gedurende wettelijk ouderschapsverlof	27
Artikel 34 Vakantietoeslag	28

<b>Hoofdstuk VI</b>		
<b>Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid</b>		29
Artikel 35	Melding afwezigheid	29
Artikel 36	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 37	<i>(Gereserveerd)</i>	30
Artikel 37a	Nadere arbeidsvoorwaardelijke afspraken rond ziekteverzuim	30
Artikel 38	<i>(Gereserveerd)</i>	31
<b>Hoofdstuk VI A</b>		
<b>Scholing/opleiding en kinderopvang</b>		32
Artikel 38a	Algemeen	32
Artikel 38b	Scholing en opleiding	32
Artikel 38c	Loonsomdeel voor andere decentrale afspraken over Arbeidsmarktbeleid / Kinderopvang	32
<b>Hoofdstuk VI B</b>		
<b>Leerlingen en stagiaires</b>		33
Artikel 38d	Algemeen	33
Artikel 38e	Leerling-werknemer	33
Artikel 38f	Leerling-werknemer verkorte opleiding kraamverzorgende	33
Artikel 38g	Stagiaire	34
<b>Hoofdstuk VII</b>		
<b>Algemene verplichtingen werknemer</b>		35
Artikel 39	Algemeen	35
Artikel 40	Aanstellingskeuring	35
Artikel 41	Verhuizing	35
Artikel 42	<i>(Gereserveerd)</i>	35
Artikel 43	Opleiding en bijscholing	35
Artikel 44	Nevenfuncties	36
Artikel 45 t/m 47	<i>(Gereserveerd)</i>	36
<b>Hoofdstuk VIII</b>		
<b>Algemene verplichtingen werkgever</b>		37
Artikel 48	Algemeen	37
Artikel 49	Belangenbehartiging van de werknemer	37
Artikel 50	Verstrekking CAO	37
Artikel 51	Aansprakelijkheid voor schade	37
Artikel 51a	Rechtsbijstand	37
<b>Hoofdstuk IX</b>		
<b>Sociaal- organisatorische regelingen</b>		38
Artikel 52	Fusiegedragsregels	38
Artikel 53	Bepalingen bij reorganisaties/gedwongen ontslagen	38
Artikel 54	Werkoverleg	39
Artikel 55	Seksuele of andere vormen van intimidatie	39
Artikel 56	Gehandicapte werknemers	39
Artikel 57 t/m 58	<i>(Gereserveerd)</i>	39
Artikel 59	Positieve actie	39
Artikel 60	Initiatiefrecht werkgever en werknemer	40
Artikel 61	Beoordelingsregeling	40
<b>Hoofdstuk X</b>		
<b>Medezeggenschap</b>		41
Artikel 62	<i>(Gereserveerd)</i>	41
Artikel 63	Faciliteiten ondernemingsraad	41

Artikel 64	Bestuurssamenstelling	41
Artikel 65	Hoogste dagelijkse leiding	41
Artikel 66	Te verstrekken overzichten aan de ondernemingsraad	41
Artikel 67	CAO-bepalingen inzake medezeggenschap	42
Artikel 68	(Gereserveerd)	42
<b>Hoofdstuk XI</b>		
<b>Faciliteiten voor werknemersorganisaties</b>		43
Artikel 69	Verlof voor werknemersorganisaties	43
Artikel 70	Overige faciliteiten	43
Artikel 70a	Rechtsbescherming vakbondsconsulenten	44
Artikel 71	Bijdrage aan werknemersorganisaties	44
<b>Hoofdstuk XII</b>		
<b>Onkostenvergoedingen en overige financiële regelingen</b>		45
Artikel 72	Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering	45
Artikel 73	Vergoeding verhuiskosten	45
Artikel 74	Reis- en verblijfkostenvergoeding	45
Artikel 75	Studiefaciliteiten	45
Artikel 75a	Vergoeding kosten herregistratie sociaal- geneeskundigen	45
Artikel 76	Telefoonkosten	45
Artikel 77	Dienstkleding	45
Artikel 78	Jubileumgratificatie	45
Artikel 79	Spaarloonregeling	46
Artikel 79a	Premieverdeling PGGM	46
<b>Hoofdstuk XIII</b>		
<b>Regelingen bij conflicten</b>		47
Artikel 80	Schorsing	47
Artikel 81	Op non-actiefstelling	47
Artikel 82 t/m 85	(Gereserveerd)	47
<b>Hoofdstuk XIV</b>		
<b>Einde van de arbeidsovereenkomst</b>		48
Artikel 86	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	48
Artikel 87	Wachtgeld	48
Artikel 88	Uitkering bij overlijden	48
<b>Hoofdstuk XV</b>		
<b>Verkregen rechten</b>		49
Artikel 89	Verkregen rechten algemeen	49
Artikel 90 t/m 92	(Gereserveerd)	49
Artikel 93	Verkregen rechten jubileumgratificaties	49
<b>Hoofdstuk XVI</b>		
<b>Overgangs- en slotbepalingen</b>		50
Artikel 94	Interpretatie van de CAO	50
Artikel 95 t/m 97	(Gereserveerd)	50
Artikel 98	Duur en wijziging	50
<b>UITVOERINGSREGELING A SALARIËRING</b>		51
Hoofdstuk I	Algemene bepalingen	51
Hoofdstuk II	Structuur salarisschalen	54
Hoofdstuk III	Inpassingstabellen salarissen	60
Hoofdstuk IV	Leerlingsalarissen	62

## OVERIGE UITVOERINGSREGELINGEN

### **Uitvoeringsregeling:**

B (ex artikel 14)	Overwerk	64
C (ex artikel 15)	Toelage inconveniënte uren	65
D (ex artikel 16)	Bereikbaarheidsdienst	66
E (ex artikel 22)	Funcitewaardering Gezondheidszorg (FWG®)	67
F (ex artikel 18)	Wachtdienst voor kraamverzorgenden	77
G	<i>(Gereserveerd)</i>	
H (ex artikel 64)	Samenstelling Bestuur/Raad van Toezicht/ Raad van Commissarissen	78
I (ex artikel 73)	Verhuiskostenvergoeding	79
J (ex artikel 74)	Reis- en verblijfkostenvergoeding	81
K (ex artikel 75)	Studiefaciliteiten	83
L	<i>(Gereserveerd)</i>	
M	<i>(Gereserveerd)</i>	
N (ex artikel 87)	Wachtgeld	85

### **Bijlagen:**

1	Professioneel statuut voor een arts werkzaam in een thuiszorginstelling	89
---	--	----

## **Protocol bij de totstandkoming van de CAO Thuiszorg 2005-2008**

De ondergetekenden,

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer;

CNV Publieke Zaak, gevestigd te 's-Gravenhage;

NU'91, de Nieuwe Unie '91, beroepsorganisatie van de verpleging, gevestigd te Utrecht;

FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordigende de:

- LAD, Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband,
- KNGF, Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie,
- NVE, Nederlandse Vereniging voor Ergotherapie,
- NIP, Nederlands Instituut voor Psychologen,
- NVD, Nederlandse Vereniging van Diëtisten.

De Unie Zorg en Welzijn, gevestigd te Den Haag, vertegenwoordigende de:

- VHP-Zorg, vereniging voor Hoger Personeel Zorg & Welzijnsector.

enerzijds

en

ActiZ, organisatie van zorgondernemers (voorheen de Landelijke Vereniging voor Thuiszorg), gevestigd te Utrecht;

BTN, Branchebelang Thuiszorg Nederland, gevestigd te Oosterhout;

anderzijds,

verder te noemen: partijen,

hebben overeenstemming over een nieuwe CAO Thuiszorg met een looptijd van 1 januari 2005 tot 1 oktober 2008 waarvan de wijzigingen ten opzichte van de vorige CAO Thuiszorg zijn opgenomen in het bij deze overeenkomst gevoegde wijzigingspakket.<sup>1</sup>

De ondergetekenden verklaren voorts overeenstemming te hebben over de hierna volgende onderwerpen.

### **• WERKINGSFEER CAO THUISZORG**

Partijen hebben afgesproken om de werkingssfeer per 1 januari 2006 aan te passen, dit in die zin dat WMO activiteiten (HVZ) onder de werkingssfeer worden gebracht. Uitbreiding met de functie verblijf wordt besproken in het gezamenlijk overleg met de partijen bij de CAO V&V dat voorzien is op 29 november 2005. Inzet van partijen is te komen tot een adequate oplossing voor deze uitbreiding waarbij voor beide CAO's een AVV mogelijk is ('spiegelbeeldconstructie').

De aangepaste werkingssfeer, zoals deze geldt vanaf 1 januari 2006, zal gedurende de looptijd van de CAO worden getoetst aan de definitieve tekst van de Wet maatschappelijke ondersteuning. Mocht hierbij, dit in het licht van de bedoelingen van partijen, een aanpassing van de werkingssfeer noodzakelijk zijn, dan zullen partijen hierover nader overleg hebben en komen tot een aanpassing van de tekst van de werkingssfeer.

### **• CAO-STRUCTUUR**

Voor de in te voeren CAO-structuur per 1 januari 2008 geldt een traject dat gericht is op zorgvuldige invoering waarbij alle relevante partijen worden betrokken. De afspraken die tussen partijen hieromtrent zijn gemaakt, zijn als volgt.

---

<sup>1</sup> Niet afzonderlijk opgenomen in deze uitgave, wel in de teksten verwerkt.



Partijen hebben in 2005 uitgebreid gesproken over de mogelijkheden voor modernisering van de CAO Thuiszorg. Daarbij is afgesproken een (landelijke) basis-CAO in te voeren die op ondernemingsniveau aangevuld kan worden met ondernemings specifieke arbeidsvoorwaardenregelingen. Partijen zullen tijdens de looptijd van de CAO onderzoek doen naar de wijze waarop de invoering van de basis-CAO gestalte zal krijgen. Financiering van dit onderzoek vindt plaats met middelen van de Stichting FAOT. De onderzoeksvraag luidt als volgt:

*Wat is de rol van zorgondernemingen (werkgevers en werknemers) bij de decentralisatie van de CAO-onderhandelingen, wat zijn de verschillende mogelijkheden in de taakverdeling tussen lokale ondernemingen en de landelijke werkgevers- en werknemersorganisaties en welke randvoorwaarden moeten op het niveau van de onderneming worden gecreëerd om dit te realiseren.*

De basis-CAO wordt per 1 januari 2008 ingevoerd en zal de regelingen bevatten als onder de kolom 'Inhoud CAO' als in bijlage 1 wordt vermeld. Op grond van de uitkomsten van de pilots kunnen partijen in gezamenlijk overleg besluiten de invoeringsdatum aan te passen.

### **Onderzoek**

Onderdeel van het onderzoek zijn pilots bij enkele ondernemingen waarmee de achterbannen van BTN en ActiZ in de breedte worden vertegenwoordigd (dus zowel kraamzorg, enkelvoudige thuiszorg, als geïntegreerde ondernemingen en met diverse personeelsomvang). De pilots richten zich niet zozeer op inhoudelijke kwaliteit van het ondernemingsbeleid, maar op de procesgang; is het duidelijk waar welke bevoegdheden liggen, in welke zin de rollen wijzigen bij de ondernemer en zijn ondernemingsraad, welke faciliteiten zijn noodzakelijk voor een adequaat opererende ondernemingsraad, welke ondersteuning nodig is vanuit brancheorganisatie en vakorganisaties, et cetera.

Sociale partners voorzien in het kader van de verdere ontwikkeling van de basis-CAO en de pilots extra werkzaamheden en spreken in de stichting FAOT daarvoor benodigde financiële facilitering af.

Dit onderzoek dient voor de expiratedatum van de CAO afgerond te zijn, zodat partijen voor de volgende CAO-onderhandelingen tot een volgende stap kunnen overgaan om de basis CAO in te voeren.

### **Voorbereidingen voor implementatie**

De volgende stap behelst de voorbereidingen voor implementatie van de basis-CAO op 1 januari 2008. Deze voorbereidingen houden in:

1. concrete randvoorwaarden realiseren voor invoering van de basis-CAO naar aanleiding van de studie die in 2006 is verricht (vooral gericht op het eerder genoemde proces die in de pilots zijn onderzocht);
2. op 31 december 2007 moet duidelijk zijn welke regelingen decentraal zijn afgesproken. De bestuurder van de onderneming heeft met zijn Ondernemingsraad of met de vakorganisaties in ieder geval gesproken over de onderwerpen die in de bijlage staan genoemd onder "Instellingsregelingen" en hebben daarbij de conclusie getrokken om de bestaande regeling van het betreffende onderwerp hetzij ongewijzigd te bevestigen, hetzij te wijzigen, dan wel te laten vervallen.

### **Niveau CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen (V&V) en financieringsbronnen**

Tussen partijen is overeengekomen om met de invoering van de basis-CAO ook het niveau van de CAO V&V te realiseren. Indien de basis-CAO daadwerkelijk in 2008 wordt ingevoerd en partijen overeenstemming hebben bereikt over de financiële bronnen, dan zal de CAO Thuiszorg in 2008 het niveau van V&V op de volgende dossiers hebben bereikt:

1. pensioenpremieverdeling 50/50;
2. eindejaarsuitkering van 4%, dit is een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2,0% boven op het huidige te realiseren, niveau van de CAO Thuiszorg;
3. het salarisgebouw, waarbij het huidige gebouw wordt gehandhaafd, wordt in lijn gebracht met die van de CAO V&V.

### **• ZORGVERZEKERINGSWET**

Partijen zullen onderzoek doen naar de gevolgen van de invoering van de Zorgverzekeringswet. Dit onderzoek dient zo spoedig mogelijk gereed te zijn.

Afgesproken is dat, uitgaande van een gelijkblijvend aantal verzekerden per 31 december 2005, het daarbij behorende kostenniveau voor de werkgevers (werkgeversbijdrage ZFW en uitkeringen krachtens artikel 72) beschikbaar dient te zijn als werkgeversbijdrage aan de nieuwe wet. Indien sprake is van een bate zal ten behoeve van de aanwending voor ziektekosten een regeling worden opgenomen in de CAO.

Partijen hebben vastgesteld dat als gevolg van invoering van de Zorgverzekeringswet per 1 januari 2006 artikel 72 (en UR G) niet meer toepasbaar is. Om die reden komt deze regeling per die datum te vervallen.

- **WET GELIJKE BEHANDELING OP GROND VAN LEEFTIJD**

Partijen laten in gezamenlijkheid een studie verrichten naar de bepalingen in de CAO Thuiszorg die een direct dan wel indirect onderscheid in leeftijd maken. Deze studie moet in het voorjaar van 2006 worden afgerond. De uitkomsten van betreffend onderzoek worden betrokken bij het eerstkomende CAO-overleg.

- **VVAR**

Partijen zijn van mening dat een Verpleegkundige en Verzorgende Advies Raad een positieve bijdrage kan leveren aan het goed functioneren van de verpleging en verzorging in de instelling. Partijen bevelen hiertoe de instelling van een VVAR aan. De taak van een VVAR is het gevraagd en ongevraagd adviseren vanuit beroepsinhoudelijke optiek aan de directie teneinde de kwaliteit van zorg te waarborgen en te verbeteren.

- **KWALITEIT VAN ZORG**

In de stichting FAOT zal nader gesproken worden en onderzoek worden gedaan naar het thema kwaliteit van zorg in samenhang met de resultaten van de medewerkerraadpleging. Ondernemingsraden worden bij dit onderzoek betrokken.

- **STICHTING FONDS VOOR ARBEIDSMARKTBELEID EN OPLEIDINGEN THUISZORG**

Partijen hebben eerder vastgesteld dat voor 2005 voor arbeidsmarktbeleid een bedrag beschikbaar is van 1,1 miljoen euro op een totale loonsom van 2.571 miljoen euro (stand 2002). Dit komt overeen met een percentage van 0,04% van de loonsom. Voor 2006 en verder is een bedrag beschikbaar van 0,9 miljoen per jaar hetgeen overeenkomt met 0,035%.

Partijen hebben afgesproken om 0,04% van loonsom svw voor 2005 en verder (gedurende looptijd CAO FAOT) te hanteren. Dit bedrag zal bij de ActiZ en BTN instellingen worden geïnd. Hiertoe zal de CAO FAOT bij het ministerie van SZW worden aangemeld. De looptijd van deze CAO bedraagt vijf jaar, ingaande 1 januari 2005. Of voor bepalingen van deze CAO een algemeen verbindend verklaring zal worden aangevraagd zal door CAO-partijen op een later tijdstip worden besloten. De inning van 2005 en 2006 zal begin 2006 plaatsvinden.

BIJLAGE 1 MODERNISERING CAO-THUISZORG

<i>Inhoud Basis-CAO</i>	<i>Instellingsregelingen</i>	<i>Niet meer regelen</i>
<p><b>Overwegingen</b> De nieuwe CAO is een moderne (minimum-)CAO waarin een basis wordt gelegd voor de belangrijkste dossiers waarop volledige concurrentie onwenselijk is of waarvoor een minimum moet worden afgesproken met bonden op landelijk niveau.</p>	<p><b>Overwegingen</b> De regelingen die duidelijk een HRM-karakter hebben, die de instelling de mogelijkheid biedt om zich regionaal te onderscheiden en waarbij er geen bezwaar bestaat dat op deze onderdelen concurrentie plaatsvindt tussen instellingen, zijn in eerste instantie ondergebracht bij de OR.</p>	<p><b>Overwegingen</b> In de filosofie van de basis-CAO, worden slechts de belangrijkste dossiers nog landelijk geregeld en passen onderstaande regelingen niet (meer). Voor een belangrijk deel gaat het om bepalingen die ook reeds elders wettelijk zijn vastgelegd (veelal BW), voor een ander deel ligt het meer in de rede dat de OR zelf met de ondernemer bepaalt welke informatie zij wil en welke niet. Dit hoeft niet langer centraal gestuurd te worden.</p>
<p>Arbeidsrelatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inhoud arbeidsovereenkomst</li> <li>- duur arbeidsovereenkomst</li> <li>- proeftijd</li> <li>- beëindiging</li> <li>- arbeidsduur</li> <li>- werktijden</li> <li>- randvoorwaarden</li> </ul> <p>Verlof(mandje)</p> <p>Belonen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- functiewaardering</li> <li>- loon(-gebouw)</li> <li>- vakantietoelage</li> <li>- eindejaarsuitkering</li> <li>- PGGM</li> <li>- loondoorbetaling bij ziekte</li> </ul> <p>Vergoedingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reis- en verblijfskosten</li> <li>- overwerk</li> <li>- inconveniënte uren</li> <li>- bereikbaarheidsdienst</li> <li>- wachtdienst</li> </ul> <p>Decentrale ruimte voor invulling op instellingsniveau</p> <p>Kader meerkeuzesysteem</p> <p>Kader scholing ('er dient op instellingsniveau een regeling te worden afgesproken over scholingsplannen en daarbij behorende vergoedingen', uitgangspunt is artikel 38b, lid 1 en 2, eerste twee zinnen.)</p> <p>Vakbondsfaciliteiten</p> <p>Rechtsbescherming</p> <p>vakbondsconsulenten</p>	<p><i>Met vakbonden afspreken:</i> Regelingen bij fusie en reorganisatie (met uitzondering van SER-fusiecode)</p> <p>Kinderopvang</p> <p>Medezeggenschap</p> <p>Jubileumgratificatie (inclusief verkregen rechten)</p> <p><i>Met Ondernemingsraad:</i> Scholing/ontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- leerling werknemers</li> <li>- stagebeleid</li> <li>- tegemoetkoming studiekosten</li> </ul> <p>Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeidsmarkttoeslag</li> <li>- waarnemingstoelage</li> </ul> <p>Invulling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden</p> <p>Vergoedingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- telefoon</li> <li>- dienstkleding</li> <li>- aanstellingskeuring</li> </ul> <p>Integriteitbeleid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nevenfuncties</li> <li>- seksuele intimidatie</li> </ul> <p>Werkoverleg</p> <p>Verplichtingen werkgever/werknemer</p> <p>Melding afwezigheid</p>	<p>Detachering</p> <p>Gehandicapte werknemers</p> <p>Positieve actie</p> <p>Initiatiefrecht wg/wn</p> <p>Bestuurssamenstelling</p> <p>Hoogste dagelijkse leiding</p> <p>Overzichten voor OR</p> <p>Spaarloonregeling</p> <p>Schorsing</p> <p>Op non-actiefstelling</p> <p>Werkervaringsplaatswerknemer</p> <p>Huidige bijdrage ziektekosten (vervalt als gevolg van nieuwe zorgstelsel)</p> <p>Verkregen rechten</p>

<p>Uitkering bij overlijden</p> <p>Verstrekking CAO</p> <p>Wachtgeld</p> <p>Toepasselijkheid SER-fusiecode</p> <p>Salarissen en arbeidsduur leerling werknemers (inclusief verkorte opleiding kraamverzorgende)</p> <p>Levensloop</p> <p>Als bijlage bij de CAO wordt het professioneel statuut voor een arts opgenomen. Hierin wordt tevens de vergoeding kosten herregistratie opgenomen.</p> <p>N.B. resterende onderwerpen uit de huidige CAO die niet genoemd zijn in dit overzicht komen in deze kolom.</p>	<p>Verhuiskostenregeling</p>	
---	------------------------------	--

# Algemeen gedeelte CAO

## HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

### Definities

#### Artikel 1

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. *Arbeidsovereenkomst*: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. *Werkgever*: de privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 2 van deze CAO;
- c. *Werknemer*: degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan, met uitzondering van degenen die genoemd zijn in artikel 2 lid 2;
- d. *Werknemer werkzaam op basis van gesubsidieerde arbeid*: degene die op grond van/in het kader van de Kaderregeling Arbeidsinpassing, de Wet inschakeling werkzoekenden of de Wet werk en bijstand een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft gesloten met de werkgever; ’
- e. *Instelling/inrichting*: de privaatrechtelijke organisatie die valt onder de werkingssfeer van artikel 2 lid 1 van de CAO;
- f. *Overleg Arbeidsvoorwaarden Thuiszorg (OAT)*:  
het geen rechtspersoonlijkheid bezittende overleg tussen enerzijds:
  - werknemersorganisaties, te weten:
    - ABVAKABO, vakbond aangesloten bij de FNV;
    - CNV Publieke Zaak;
    - FBZ vertegenwoordigende de LAD, KNGF, NVE, NIP en NVD;
    - de NU’91, Nieuwe Unie ’91;
    - de Unie Zorg en Welzijn, vertegenwoordigende de VHP-Zorg;
  - en anderzijds:
    - werkgeversorganisaties, te weten:
      - ActiZ, organisatie van zorgondernemers,
      - BTN, Branchebelang Thuiszorg Nederland;
- g. *Salaris*: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maand- of periodesalaris, exclusief de in de hoofdstukken III, IV, VI, VII en XII genoemde vergoedingen en/of toelagen en exclusief de vakantietoelage en exclusief de eindejaarsuitkering;
- h. *Periode*: een aaneengesloten tijdvak van vier weken;
- i. *Arbeidsduur*: de – met inachtneming van deze CAO – tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen:
  - reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden inclusief de door gebroken diensten veroorzaakte extra reistijd;
  - het houden van spreekuren;
  - het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen;
  - opleiding of bijscholing als bedoeld in artikel 43;
  - reistijd verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied aan het begin en/of het einde van het werk, voorzover deze reistijden meer bedragen dan de voor de werknemer gebruikelijke reistijden van het woon-/werkverkeer;
  - werkoverleg;
- j. *Plaats van tewerkstelling*: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggende deel van de gemeente, waar het gebouw staat waarin of van waaruit de werknemer normaliter de functie uitoefent dan wel kantoor houdt;
- k. *Werkgebied*: het gebied zoals dat is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst;
- l. *Relatiepartner*: een persoon met wie de werknemer een affectieve relatie heeft en met wie hij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als relatiepartner aangemerkt;
- m. *Vakantiekracht*: degene die tijdens de vakanties werkzaamheden verricht in een dienstverband van niet langer dan 60 werkdagen per kalender-/periodejaar;
- n. *Inval-/oproepkracht*:
  - diegene, die een overeenkomst met de werkgever heeft en zich beschikbaar heeft gesteld om op afroep van de werkgever op arbeidsovereenkomst te komen werken maar niet verplicht is om aan deze oproep gehoor te geven; alsmede
  - diegene, die met de werkgever een zogenaamd nul-uren contract heeft gesloten;

- o. *Uurloon*: het jaarsalaris gedeeld door 1878, waarbij het jaarsalaris wordt berekend als twaalf maal het (onafgeronde) maandsalaris;
- p. *Werkoverleg*: het periodiek gezamenlijk overleg tussen de leidinggevende(n) en de overige werknemers per organisatorische eenheid van een instelling over arbeidsorganisatie, arbeidsomstandigheden, verzuimbeleid en de in dat verband geldende verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer. Het werkoverleg betreft niet het overleg over individuele cliënten;
- q. In deze CAO gelden alle begrippen die betrekking hebben op personen die in de mannelijke vorm gesteld zijn, ook voor vrouwen;
- r. *Pauze*: een onderbreking van de werkzaamheden met rust als hoofdkenmerk en met een duur van maximaal 1 uur, tenzij werknemer en werkgever een langere maximumduur overeenkomen.

## **Werkings sfeer**

### Artikel 2

#### 1. **Werkgever**

- a. De CAO is van toepassing op de privaatrechtelijke organisatie, dan wel een al of niet juridisch zelfstandig onderdeel hiervan, al of niet met rechtspersoonlijkheid en al dan niet met winstoogmerk, waarvan de activiteiten hoofdzakelijk een extramuraal karakter hebben en die zich voornamelijk richt op het verlenen van, al of niet direct of indirect verzekerde of door de overheid gefinancierde, zorg of hulp bestaande uit één of meer van de volgende vormen:
  - huishoudelijke verzorging (waaronder wordt begrepen het ondersteunen bij of overnemen van activiteiten op het gebied van het verzorgen van het huishouden van een persoon dan wel van de leefeenheid waartoe een persoon behoort) en/of persoonlijke verzorging en/of verpleging al dan niet in combinatie met ondersteunende begeleiding en/of activerende begeleiding en/of prenatale zorg en/of het uitlenen van verpleegartikelen en/of jeugdgezondheidszorg en/of dieetadvisering en/of vaccinaties;

en/of

  - kraamzorg: waaronder wordt verstaan het leveren van de volgende activiteiten: partusassistentie, verzorging en controle van kraamvrouw en pasgeborene, voorlichting en instructie, waarborgen van hygiëne tijdens partus en kraambed, huishoudelijke verzorging en/of opvang;
- b. De CAO is tevens van toepassing op de privaatrechtelijke organisatie(s) die beheerd wordt (worden) door (een) organisatie(s) als genoemd in lid 1 sub a en die uitsluitend dan wel nagenoeg uitsluitend activiteiten verricht(en) ten behoeve van die organisatie(s).

#### 2. **Werknemer**

De CAO is van toepassing op alle werknemers met uitzondering van de volgende categorieën werknemers:

- werknemers die de functie van algemeen directeur bekleden; hieronder wordt verstaan diegene die als eindverantwoordelijke is belast met het beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het Bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht;
- vakantiekrachten, hieronder wordt verstaan degene die tijdens de vakanties werkzaamheden verricht in een dienstverband van niet langer dan 60 werkdagen per kalender-/periodejaar.

## **Uitzendkrachten**

### Artikel 2a

De werkgever dient zich er van te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van deze CAO valt, overeenkomstige salariëring, de vergoedingen volgens hoofdstuk III en de kostenvergoedingen worden toegekend als die, welke worden toegekend aan de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie.

## **Minimum- en maximumregeling**

### Artikel 3

- 1. Van de bepalingen van deze CAO mag niet worden afgeweken, noch in voor de werknemer gunstige zin noch in voor de werknemer ongunstige zin.
- 2. De met deze CAO en de uitvoeringsregelingen in strijd zijnde bepalingen in werkinstructie, huisregels of andere tussen werkgever en werknemer(s) overeengekomen regelingen zijn nietig.

3. In afwijking van het in lid 1 gestelde kan in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze CAO worden afgeweken in een in het kader van artikel 52 opgesteld sociaal plan, waarover in het fusieoverlegorgaan overeenstemming is bereikt.
4. In afwijking van het in lid 1 gestelde kan in voor de werknemer gunstige of ongunstige zin van de bepalingen van deze CAO worden afgeweken bij toepassing van artikel 37a, nadat daarover overeenstemming tussen werkgever en ondernemingsraad is bereikt.

### **Geen of gedeeltelijke toepassing van de CAO**

#### Artikel 4

1. De bepalingen van de CAO kunnen door partijen bij de CAO op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever met instemming van de ondernemingsraad geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard op de arbeidsverhouding tussen een werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers, indien deze werkgever tevens valt onder de werkingssfeer van een andere CAO, zulks in overleg met partijen bij deze andere CAO.
2. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, dient ten minste aan de volgende criteria te worden voldaan:
  - de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
  - deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van deze CAO.

### **Relatiepartner**

#### Artikel 5

1. De bepalingen van deze CAO en de bijbehorende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner als bedoeld in artikel 1, sub *l*, mits is voldaan aan het gestelde in lid 2 van dit artikel en voorzover dat wettelijk mogelijk is.
2. Een relatiepartner kan pas als zodanig worden erkend nadat de werknemer hetzij bij indiensttreding hetzij bij het ontstaan van de affectieve relatie een mede door de relatiepartner ondertekende schriftelijke verklaring aan de werkgever heeft overlegd, waaruit blijkt dat sprake is van een affectieve relatie als bedoeld in artikel 1, sub *l*. De werknemer is verplicht bij beëindiging van de affectieve relatie hiervan direct de werkgever in kennis te stellen.
3. Als aan het gestelde in lid 2 is voldaan, wordt de relatiepartner als gezinslid aangemerkt. Overal waar deze CAO van aan- en bloedverwanten van de werknemer spreekt, worden daaronder mede begrepen aan- en bloedverwanten van de relatiepartner van de werknemer.

### **Detachering**

#### Artikel 6

1. De werkgever kan een detacheringsovereenkomst uitsluitend aangaan met instemming van de werknemer.
2. Bij een detachering blijft de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in stand.
3. Een afschrift van de detacheringsovereenkomst dient aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer te worden gehecht.

### **Werknemer werkzaam op basis van gesubsidieerde arbeid'**

#### Artikel 7

1. De bepalingen van de CAO zijn onverkort van toepassing op een werknemer werkzaam op basis van gesubsidieerde arbeid, met uitzondering van:
  - artikel 8
  - artikel 9
  - artikel 87 en Uitvoeringsregeling N Wachtgeld.
2. Bij de indiensttreding van een werknemer werkzaam op basis van gesubsidieerde arbeid dient de werkgever de volgende regels in acht te nemen:
  - a. bij de indiensttreding mag geen sprake zijn van verdringing van een reeds bestaande arbeidsplaats dan wel van invulling van een reeds voorziene arbeidsplaats. Dat wil zeggen dat

- het moet gaan om een arbeidsplaats die zonder gebruikmaking van de Wet inschakeling werkzoekenden dan wel de Wet werk en bijstand niet tot stand zou zijn gekomen;
- b. met de werknemer werkzaam op basis van gesubsidieerde arbeid wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar afgesloten;
  - c. de werkgever stelt een begeleidingsplan op dat waarborgen biedt voor een reële training en begeleiding van de werknemer werkzaam op basis van gesubsidieerde arbeid, ter bevordering van diens mogelijke doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats. In dit plan wordt in ieder geval voorzien in de aanwijzing van een vaste begeleider die met de begeleiding van de werknemer werkzaam op basis van gesubsidieerde arbeid is belast;
  - d. de werkgever neemt de inspanningsverplichting op zich om de werknemer werkzaam op basis van gesubsidieerde arbeid bij voldoende geschiktheid, na het verstrijken van de hiervoor onder b genoemde periode van een jaar, door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats binnen zijn instelling, indien de personeelsformatie van de instelling dit toelaat.

## **Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

### Artikel 7a

#### **A. Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

1. De werknemer kan arbeidsvoorwaarden (in dit artikel verder aangeduid als 'bron') ruilen voor andere arbeidsvoorwaarden (in dit artikel verder aangeduid als 'doel').
2. De werknemer kan de volgende arbeidsvoorwaarden inzetten als (geld of tijd) bron:
  - a. verlofuren;
  - b. meer gewerkte uren;
  - c. overwerkuren;
  - d. extra gekochte uren;
  - e. salaris;
  - f. vakantietoeslag;
  - g. eindejaarsuitkering;
  - h. bijzondere toeslagen;
  - i. toelage inconveniënte uren;
  - j. vergoeding wachtdienst kraamverzorgenden;
  - k. spaarverlof.
3. De werknemer kan, binnen de geldende wettelijke en fiscale kaders, de in het vorige lid genoemde bron(nen) inzetten voor de volgende (geld- of tijd)doel(en):
  - a. levensloopregeling;
  - b. extra verlofuren;
  - c. geld;
  - d. spaarloonregeling;
  - e. fiets;
  - f. kinderopvang;
  - g. extra pensioen;
  - h. contributie voor vakbond en/of beroepsvereniging.
4. De werkgever kan – in overleg met de ondernemingsraad – het meerkeuzesysteem inrichten, alsmede bronnen en/of doelen toevoegen aan het meerkeuzesysteem zoals dat binnen de instelling wordt gebruikt.
5. Bij de aanwending van tijdbronnen, zoals genoemd onder lid 2, sub a, b, c en j, voor gelddoelen/doelen in natura, wordt de geldswaarde van deze bronnen berekend op basis van het alsdan geldende uurloon.
6. Indien de werknemer het tot 1 januari 2006 opgebouwde spaarverlof opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep of loopbaan wordt het aantal uren als genoemd onder lid 2 sub a en b vermeerderd met 20%.
7. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden van het meerkeuzesysteem wordt, voor zover van toepassing, salaris ten behoeve van de berekening van de vergoeding op grond van artikel 3 en 4 uitvoeringsregeling B Overwerk en de toelage inconveniënte uren op grond van artikel 2 uitvoeringsregeling C Inconveniënte uren zodanig vastgesteld als ware het bruto loon niet verlaagd.
8. Indien de werknemer kiest voor uitruil tegen het doel extra pensioen, wordt de waarde van het uurloon gelijk gesteld aan 115% van het actuele uurloon op het moment van de inwisseling van een geldbron in een pensioenaanspraak.



## **B. Aanvullende bepalingen bij het doel levensloopregeling**

### **Doorbetaling van pensioenpremie tijdens levensloopverlof**

9. Bij de betaling van de pensioenpremie tijdens het verlof betaalt de werknemer het werknemersdeel en de werkgever het werkgeversdeel, indien tijdens de verlofperiode de werknemer ten minste een inkomen uit de levensloop heeft van 70% van het laatstgenoten salaris.

### **Opnemen van verlof**

10. Indien de werknemer verlof op wil nemen dan dient hij dit vier maanden voor de eerste verlofdag schriftelijk bij de werkgever aan te vragen onder opgave van de gewenste periode van verlof en het aantal verlofuren per week. Kan uit een oogpunt van instellingsbelang in redelijkheid niet van de werkgever verlangd worden dat hij op een bepaald tijdstip verlof verleent dan neemt de werkgever na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit.

## HOOFDSTUK II ARBEIDSOVEREENKOMST

### Inhoud arbeidsovereenkomst

#### Artikel 8

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg voor ondertekening van de (gewijzigde) overeenkomst door beide partijen en toezending van de overeenkomst aan de werknemer.
2. De arbeidsovereenkomst vermeldt, naast hetgeen in artikel 7:655 BW staat vermeld, de volgende gegevens:
  - a. de verplichting tot verhuizing of de ontheffing daarvan;
  - b. indien van toepassing, de gronden voor het aangaan van een overeenkomst voor *bepaalde* tijd;
  - c. de proeftijd;
  - d. de wijze waarop de werktijden geregeld zijn;
  - e. de datum van periodieke verhoging;
  - f. de nevenfuncties als bedoeld in artikel 44 bij indiensttreding;
  - g. de eventuele verplichting tot scholing ingevolge artikel 43;
  - h. eventuele bijzondere bepalingen, regelingen, afspraken en verplichtingen, die van toepassing zijn.
3. In een leerarbeidsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg van het OC&W-opleidingsstelsel worden de volgende elementen aanvullend gemeld:
  - a. de verklaring dat na diplomering een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal gelden in de functie waarvoor de opleiding heeft plaatsgevonden;
  - b. een omschrijving van de procedure bij arbeidsrechtelijke geschillen en geschillen in de verhouding tussen de leerling, de instelling als leerbedrijf en het opleidingsinstituut, al dan niet onder verwijzing naar bestaande geschillenregelingen;
  - c. de mogelijkheid van tussentijdse beëindiging van de leerarbeidsovereenkomst;
  - d. de van toepassingverklaring van een terugbetalingsregeling conform artikel 5, Uitvoeringsregeling K, Studiefaciliteiten.
4. De werknemer kan verzoeken om verstrekking van:
  - a. deze CAO;
  - b. het pensioenreglement;
  - c. de statuten en huishoudelijk reglement van de werkgever;
  - d. reglement ondernemingsraadDe werknemer tekent een verklaring van ontvangst, indien bovengenoemde zaken zijn verstrekt.

### Proeftijd

#### Artikel 8a

Werkgever en werknemer kunnen een proeftijd overeenkomen. Deze beslaat maximaal twee maanden, ongeacht of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangegaan.

### Duur arbeidsovereenkomst

#### Artikel 9

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

4. In afwijking van het bepaalde in lid 2 van dit artikel mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een leerling-kraamverzorgende na het verstrijken van de termijn van één jaar worden verlengd met maximaal 12 maanden, indien de opleiding binnen de termijn van één jaar niet met goed gevolg is afgerond.
5. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd samenloopt met een leerovereenkomst bedraagt de duur, in afwijking van het bepaalde in lid 2, maximaal de duur van de leerovereenkomst.
6. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt belast met de uitvoering van een project, waarvan de financiering van tijdelijke aard is, kan ter vervanging van deze werknemer met een andere werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor de duur van dit project, zulks in afwijking van het bepaalde in lid 2.
7. Indien een arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd is aangegaan door werkgever en werknemer na het verstrijken van deze bepaalde tijd stilzwijgend wordt voortgezet, wordt zij geacht vanaf dat tijdstip voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
8. Indien een arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd is aangegaan na het verstrijken van deze bepaalde tijd door partijen voor bepaalde tijd wordt voortgezet, dienen ten aanzien van deze voortzetting(en) de maximumtermijnen als bedoeld in dit artikel onverkort in acht te worden genomen en wel met dien verstande dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts mogelijk is indien en voorzover de gezamenlijke duur van het tijdvak waarover de arbeidsovereenkomst aanvankelijk is aangegaan en de termijn(en) waarmee zij is voortgezet geen overschrijding inhoudt van de van toepassing zijnde maximumtermijn.
9. Wanneer meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen, waarbij door samentelling van die opeenvolgende arbeidsovereenkomsten de van toepassing zijnde maximumtermijn niet wordt overschreden, dan worden de vierde en de daarop volgende arbeidsovereenkomst(en) eveneens geacht te zijn aangegaan voor bepaalde tijd.

## HOOFDSTUK III      ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN DAARMEE SAMENHANGENDE VERGOEDINGEN

### **Arbeidsduur**

#### Artikel 10

1. De tussen werkgever en werknemer overeen te komen arbeidsduur wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uren per week, dat is afgeleid van een totaal aantal uren per jaar.
2. Deze arbeidsduur is bij een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week.
3. Werkgever en werknemer kunnen in afwijking van lid 2 overeenkomen dat, gelet op het solistisch karakter van de uitgeoefende functie in samenhang met de voortgang van de werkzaamheden, een arbeidsduur geldt die hoger ligt dan gemiddeld 36 uur per week met een maximum van gemiddeld 40 uur per week.
4. De arbeidsduur van de werknemer die op 31 december 1998 bij de werkgever in dienst is, blijft met ingang van 1 januari 1999 ongewijzigd, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

#### Artikel 11

*(Gereserveerd)*

### **Werktijden algemeen**

#### Artikel 12

1. Met inachtneming van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur en de toepassing van artikel 13, en bij kraamverzorgenden in aanvulling hierop, artikel 18, stelt de werkgever – na overleg met de werknemer – de werktijden vast al dan niet in de vorm van roosters.
2. De werkgever meldt de vastgestelde werktijden ten minste tien etmalen van tevoren aan de werknemer. Na overleg tussen werkgever en werknemer kan van de vastgestelde werktijden worden afgeweken. Voor kraamverzorgenden wordt bij de toepassing van dit lid uitgegaan van vastgestelde werkdagen in plaats van vastgestelde werktijden.
3. Bij toepassing van roosters, zoals bedoeld in artikel 13, lid 2, sub d, dienen de werktijden ten minste één maand van tevoren bij de werknemer bekend te zijn. Voor kraamverzorgenden wordt hierbij uitgegaan van te werken dagen in plaats van werktijden. Na overleg tussen werkgever en werknemer kan van vastgestelde roosters worden afgeweken.
4. Bij de regeling van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwing van de werknemer. De werknemer krijgt de gelegenheid de plichten te vervullen die voortvloeien uit de bij zijn levensbeschouwing behorende feestdagen.

### **Randvoorwaarden bij de inrichting van de werktijden**

#### Artikel 13

Bij de inrichting van de werktijden gelden in samenhang met artikel 10, 12 en 18 en met gebruikmaking van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit bieden de volgende randvoorwaarden:

1. Waar in dit artikel het begrip ‘dienst’ wordt gehanteerd, is bedoeld hetgeen de Arbeidstijdenwet daaronder verstaat, te weten: een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee op grond van die wet geldende opeenvolgende onafgebroken rusttijden. Waar in dit artikel het begrip ‘(werk)overleg’ wordt gehanteerd, is bedoeld al het overleg dat de uitvoerende werkzaamheden ondersteunt.
2.
  - a. de werknemer werkt per 13 kalenderweken maximaal gemiddeld 36 uur per week, dan wel maximaal gemiddeld 37 uur per week indien artikel 10, lid 4 wordt toegepast; indien artikel 10, lid 3 van toepassing is, werkt de werknemer per 13 kalenderweken maximaal gemiddeld 40 uur per week; bovendien geldt dat gemeten over 4 kalenderweken maximaal gemiddeld 45 uur per week wordt gewerkt; indien gebruik wordt gemaakt van roosters, geldt in plaats van genoemd tijdvak van 13 kalenderweken een tijdvak van 26 weken;
  - b. de werknemer werkt per dienst maximaal 10 uur;
  - c. voor de werknemer met een geringere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week geldt bovendien dat de werktijden zodanig worden ingericht dat bij inzet van de werknemer per dienst minimaal 3 uur aaneengesloten werkzaamheden worden verricht en dat per 13 kalenderweken maximaal op 65 dagen wordt gewerkt; gelet op de samenstelling van het cliëntenaanbod kan het noodzakelijk zijn dat het minimum aantal aaneengesloten uren per

- dienst niet op 3 maar op 2 wordt gesteld; het minimum aantal uren van 3, respectievelijk 2 geldt niet voorzover de werkzaamheden (werk)overleg betreffen;
- d. de voor de werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur per week wordt zodanig ingericht, dat dit gemiddelde per blok van maximaal 13 weken wordt bereikt, met dien verstande, dat per blok ten hoogste 20 te veel of te weinig gewerkte uren kunnen worden overgeheveld naar een volgend tijdvak van maximaal 13 weken, naast de mogelijkheid als bedoeld onder sub e; in afwijking hiervan kan bij toepassing van roosters de gemiddelde arbeidsduur per week zodanig worden ingericht dat dit gemiddelde per blok van maximaal 26 weken wordt bereikt, in welk geval er geen uren naar een volgend tijdvak kunnen worden overgeheveld, afgezien van de mogelijkheid als bedoeld onder sub e;
  - e. werkgever en werknemer kunnen schriftelijk vast te leggen afspraken maken over een zodanige inrichting van de werktijden dat de gemiddelde arbeidsduur per 13 weken als bedoeld onder sub a en sub c wordt overschreden tot een maximum van gemiddeld 40 uur per week, waardoor met die overschrijding corresponderende vrije tijd wordt opgespaard die ofwel op een later tijdstip wordt opgenomen dan wel op een later tijdstip in salaris wordt uitbetaald;
  - f. voor de werknemer die jonger is dan 18 jaar zijn de navolgende leden 4 tot en met 6 niet van toepassing, maar gelden de standaardbepalingen van de Arbeidstijdenwet.
3. De werknemer heeft ten minste 21 vrije weekeinden per jaar; tijdens deze vrije weekeinden mag geen bereikbaarheidsdienst worden opgedragen. Op deze bepaling zijn twee uitzonderingsmogelijkheden:
    - de werknemer die uitsluitend in weekeinden werkt, heeft ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken;
    - de overige werknemers kunnen er op verzoek van de werkgever voor kiezen om in plaats van ten minste 21 vrije weekeinden, ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken te hebben; de werknemer kan deze keus met een opzegtermijn van twee maanden of twee periodes intrekken.
  4. Indien de werknemer arbeid verricht in nachtdienst zoals gedefinieerd in de Arbeidstijdenwet (een dienst waarin de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen) gelden de volgende aanvullende regels:
    - a. de minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur is 14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur);
    - b. de minimumrust bedraagt 48 uur na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 6 achtereenvolgende nachtdiensten indien deze eindigen vóór of op 02.00 uur en in andere gevallen na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste vijf achtereenvolgende nachtdiensten;
    - c. de maximumarbeidstijd per nachtdienst bedraagt 9 uur;
    - d. de maximumarbeidstijd per 13 weken bedraagt gemiddeld 36 uur per week, dan wel maximaal gemiddeld 37 uur per week indien artikel 10, lid 4 wordt toegepast; indien artikel 10, lid 3 van toepassing is, bedraagt de gemiddelde arbeidsduur maximaal gemiddeld 40 uur per week;
    - e. het maximum aantal nachtdiensten bedraagt 28 per 13 weken en 52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02.00 uur eindigen.
  5. Indien de werknemer arbeid verricht in overwerk gelden de volgende aanvullende regels:
    - de werknemer werkt per dienst maximaal 12 uur, per week maximaal 54 uur en per periode van 13 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 40 uur per week.
  6. Indien de werknemer zijn arbeid geheel of gedeeltelijk in nachtdienst verricht en bovendien overwerk verricht, bedraagt de arbeidstijd per nachtdienst maximaal 10 uur en de totale arbeidstijd per 13 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 40 uur per week.
  7. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat indien de werknemer van 18 jaar of ouder meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, deze arbeid wordt afgewisseld door een pauze van ten minste een halfuur aaneengesloten, welke pauze mag worden gesplitst in twee pauzes. Voor de werknemer met een leeftijd beneden 18 jaar geldt hetzelfde, met dien verstande dat als norm niet 5,5 uur, maar 4,5 uur van toepassing is.
  8. Bij de inrichting van de werktijden kan de werkgever per dag één breuk toepassen, tenzij de werknemer instemt met meerdere breuken. Als breuk wordt beschouwd een onderbreking van het werk zonder dat de tussenliggende tijd werktijd of een pauze is; bij toepassing van de mogelijkheid van een of meer breuken per dag, geldt dat de werknemer per dag minimaal twee maal twee uur aaneengesloten wordt ingezet. Het minimum van twee uur geldt niet voorzover de werkzaamheden (werk)overleg betreffen.

De kosten, verbonden aan het na een breuk heen en weer reizen tussen woon- en werkplaats worden aan de werknemer vergoed overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding.

9. De beperkende bepalingen van lid 8 zijn niet van toepassing op werknemers die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend werkzaamheden verrichten tijdens de avond (vanaf 20.00 uur), de nacht en de weekeinden.
10. Aan de werknemer die 55 jaar of ouder is mag tegen zijn wil geen overwerk, werk tijdens inconveniënte uren, bereikbaarheidsdienst en slaapdienst worden opgedragen.

## **Overwerk**

### Artikel 14

1. Overwerk is de arbeid die de werknemer in opdracht van de werkgever verricht en waarmee de voor de werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur per week, gemeten over een tijdvak van 13 weken, wordt overschreden in verband met een incidentele onvoorziene wijziging van omstandigheden of indien de aard van de arbeid incidenteel een dergelijke afwijking noodzakelijk maakt.
2. De vergoeding voor overwerk wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling B Overwerk.

## **Inconveniënte uren**

### Artikel 15

1. Inconveniënte uren zijn de uren waarin de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht, indien deze uren vallen:
  - op maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en vanaf 20.00 uur;
  - op zaterdag;
  - op zondagen, alsook feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 32, lid 5.
2. De vergoeding voor het verrichten van werkzaamheden gedurende inconveniënte uren wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling C Toelage inconveniënte uren.

## **Bereikbaarheidsdienst**

### Artikel 16

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan dat de werknemer zich in opdracht van de werkgever gedurende bepaalde uren in zijn vrije tijd bereikbaar dient te houden voor spoedopdrachten van onvoorziene aard.
2. De vergoeding voor bereikbaarheidsdienst wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling D Bereikbaarheidsdienst.

## **Slaapdienst**

### Artikel 17

1. Onder slaapdienst wordt verstaan het door de werknemer in opdracht van de werkgever 's avonds en/of 's nachts in de nabijheid van de cliënt slapen met de bedoeling om in voorkomende acute situaties aanwezig te zijn om hulp te kunnen bieden.
2. De door de werknemer in slaapdienst doorgebrachte tijd wordt voor 30% beschouwd als arbeidsduur in de zin van artikel 1, sub i. De werknemer heeft over deze uren aanspraak op het salaris behorend bij de door hem beklede functie.

## **Inrichting werktijden kraamverzorgenden**

### Artikel 18

1. Voor de inrichting van werktijden van kraamverzorgenden bevat Uitvoeringsregeling F Wachtdienst Kraamverzorgenden naast het gestelde in artikel 13, aanvullende bepalingen.
2. Voor kraamverzorgenden geldt naast de randvoorwaarden bij de inrichting van werktijden als gesteld in artikel 13 dat bij de inrichting van de werktijden, rekening houdend met de voor de kraamzorg geldende afwijkingsmogelijkheid van artikel 5:3, lid 2 van de Arbeidstijdenwet, de volgende patronen voor de wekelijkse onafgebroken rust kunnen worden toegepast:
  - in een aaneengesloten tijdruimte van 11 maal 24 uur een onafgebroken rust van tenminste 72 uur;

- ofwel een onafgebroken rust volgens de normen van artikel 5:3 van de Arbeidstijdenwet. Tijdens de op grond hiervan geldende periodes van onafgebroken rust mag geen wacht dienst worden opgedragen. De werkgever kan gebruikmaken van de in dit lid genoemde afwijkingsvariant van de Arbeidstijdenwet mits hij voor die toepassingsmogelijkheid de instemmingsprocedure heeft gevolgd, die is opgenomen in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
3. Werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad voor werknemers die uitsluitend in partusdiensten werken, afspraken maken die afwijkend zijn van de in Uitvoeringsregeling F gestelde bepalingen.

Artikel 19 tot en met artikel 21  
(*Gereserveerd*)

### **Funciewaardering**

#### Artikel 22

1. De functie van de werknemer wordt op basis van de toepassing van het actuele computerondersteunde systeem FWG®, ingedeeld in een van de volgende functiegroepen: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80.
2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in Uitvoeringsregeling E Funciewaardering Gezondheidszorg (FWG).
3. Het in lid 1 gestelde geldt niet:
  - a. voor de leerling-werknemer als genoemd in Uitvoeringsregeling A Salariëring hoofdstuk IV Leerlingsalarissen;
  - b. voor de werknemer die werkzaam is op basis van gesubsidieerde arbeid;
  - c. indien en zolang ingevolge artikel 7 van de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) ontheffing is verkregen.

### **Salaris**

#### Artikel 23

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens Uitvoeringsregeling A Salariëring.
2. De werkgever deelt zo spoedig mogelijk gespecificeerd en schriftelijk een wijziging in het salaris van de werknemer mee.
3. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand of salarisperiode over zijn salaris en uiterlijk in de maand of periode volgend op het ontstaan van een aanspraak op een toeslag op het salaris, hierover te kunnen beschikken.
4. De inval-/oproepkracht waarmee een nul-urencontract is overeengekomen, heeft, na verloop van de eerste zes maanden van een dergelijk contract, geen recht op loondoorbetaling tijdens de perioden waarin hij door de werkgever niet is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, zulks conform het bepaalde in artikel 7:628, lid 7, van het Burgerlijk Wetboek. Recht op loondoorbetaling bestaat evenmin in het geval van een min-maxcontract, waarbij het eventueel bovenminimale aantal te werken uren naar analogie van een nul-urencontract wordt toegepast en de werknemer niet is opgeroepen om tijdens de bovenminimale uren werkzaamheden te verrichten. Indien zich voorafgaand aan of tijdens een periode waarvoor de werknemer al is opgeroepen een buiten de werknemer gelegen onvoorziene omstandigheid voordoet, waardoor de werknemer geen werkzaamheden kan verrichten, is de hiervoor bedoelde uitsluiting van loondoorbetaling niet van toepassing. Deze bepaling laat onverlet hetgeen ter zake voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst al dan niet is bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst, zulks conform het bepaalde in artikel 7:628, lid 5, van het Burgerlijk Wetboek.
5. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.
6. In afwijking van lid 3 kan aan de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een wisselend aantal uren per week een voorschot worden betaald dat ten minste 75% belooft van het te verwachten salaris.

#### Artikel 24

*(Gereserveerd)*

### **Structurele eindejaarsuitkering**

#### Artikel 25

1. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering ter hoogte van 1,5%.
2. De berekeningsgrondslag voor de in lid 1 genoemde eindejaarsuitkering is het door de werknemer over de maanden januari tot en met december, dan wel periode 1 tot en met 13, feitelijk verdiende totale brutosalaris, vermeerderd met de over dit tijdvak opgebouwde vakantietoeslag, exclusief alle overige toeslagen.
3. De in lid 1 genoemde eindejaarsuitkering wordt in beginsel in december van dat jaar dan wel in januari van het daaropvolgende jaar uitbetaald, dan wel zoveel eerder als het dienstverband tussen werkgever en werknemer eindigt.



4. De werknemer heeft de mogelijkheid om de in lid 1 genoemde eindejaarsuitkering te verhogen met 1,5%, onder gelijktijdige inlevering van 25 verlofuren. Bij de werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is of geen volledig dienstverband heeft of op wie artikel 10 lid 3 en/of lid 4 wordt toegepast, geldt dit aantal verlofuren naar rato.

Artikel 26 tot en met artikel 29  
(Gereserveerd)

### **Waarneming hoger gesalarieerde functie**

Artikel 30

1. De werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger bezoldigde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, anders dan bij verlof wegens vakantie, ontvangt op het tijdstip dat de waarneming 30 dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een toelage tot het bedrag van het salaris dat hij zou ontvangen wanneer hij in de nieuwe functie zou zijn ingeschaald.
2. Maximaal 2 werknemers kunnen met de waarneming, als bedoeld in lid 1 worden belast. De toelage wordt alsdan voor elke werknemer berekend naar evenredigheid van het gedeelte van de waarneming dat elk van beiden verricht.

### **Arbeidsmarkttoeslagen**

Artikel 30a

Indien voor een of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktnelpunt, kan aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.

### **Beloningsaccenten in verband met functioneren**

Artikel 30b

Werkgever en ondernemingsraad kunnen afspraken maken over een binnen de instelling te hanteren systematiek van tijdelijke positieve beloningsaccenten in verband met het functioneren van werknemers. De toepassing daarvan is gekoppeld aan een systeem van personeelsbeoordeling, als bedoeld in artikel 61.

## HOOFDSTUK V VAKANTIE, VERLOF EN VAKANTIETOESLAG

### Artikel 31 (Gereserveerd)

#### (Vakantie)verlof

##### Artikel 32

1. De werknemer heeft per kalenderjaar bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, en afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, recht op het navolgende aantal uren (vakantie)verlof met behoud van salaris:

<i>Leeftijd</i>	<i>Aantal uren</i>
18 jaar	271 uren
19 jaar	263 uren
20 jaar	256 uren
21 tot en met 29 jaar	249 uren
30 tot en met 39 jaar	256 uren
40 tot en met 44 jaar	263 uren
45 tot en met 49 jaar	271 uren
50 tot en met 54 jaar	278 uren
55 tot en met 64 jaar	342 uren

2. De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, geen volledig dienstverband heeft of op wie artikel 10, lid 3 en/of lid 4 wordt toegepast, heeft naar evenredigheid aanspraak op uren (vakantie)verlof. Het aantal uren (vakantie)verlof wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.
3. De tijdstippen van aanvang en einde van een vakantie dienen door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer te worden bepaald. De werkgever zal de werknemer op zijn verzoek in de gelegenheid stellen om 15 aaneengesloten werkdagen vakantie op te nemen met inbegrip van vier weekeinden. Bij vakanties die korter duren dan 15 aaneengesloten werkdagen stelt de werkgever de werknemer op diens verzoek in de gelegenheid om ten minste 9 dagen achtereenvolgend, inclusief twee weekeinden, afwezig te zijn.
4. Het (vakantie)verlof is mede bedoeld voor situaties waarin de werknemer verlof wenst op te nemen in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden dan wel het kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen, en treedt aldus in de plaats van dergelijke rechten op basis van het Burgerlijk Wetboek. Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in elk geval begrepen: huwelijk, registratie van partnerschap, verhuizing, de bevalling van de echtgenote van de werknemer of zijn geregistreerde partner, adoptie, huwelijksjubilea en het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Het verlof is mede bedoeld voor die persoonlijke gebeurtenis waarbij de werknemer aangeeft in verband met het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn rouwverlof te willen opnemen. De werkgever is verplicht om in situaties waarin het door de aard van de persoonlijke gebeurtenis niet mogelijk is om het (vakantie)verlof tijdig in overleg vast te stellen, de werknemer in de gelegenheid te stellen om toch (vakantie)verlof op te nemen, in een op de persoonlijke gebeurtenis afgestemde redelijke omvang.
5. Het (vakantie)verlof is voorts mede bedoeld voor verlof op feest- en gedenkdagen, te weten Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koninginnedag, 5 mei en andere als zodanig door de Rijksoverheid erkende nationale feest- en gedenkdagen. De werknemer kan ervoor kiezen om in plaats van genoemde dagen verlof op te nemen op andere bij de godsdienst of de levensbeschouwing van de werknemer passende dagen. Dit lid laat de mogelijkheid onverlet, dat uit de aard van de werkzaamheden kan voortvloeien, dat het onmogelijk is dat de werknemer op genoemde dagen verlof opneemt, echter met inachtneming van artikel 12, lid 4. De werknemer die in een vast patroon gedurende (maximaal) drie dagen per week werkt en die in ieder geval op maandag en/of donderdag werkzaam is en waarbij deze werkdag(en) samenvalt (samenvallen) met een feest- of gedenkdag, heeft het recht om in de gelegenheid gesteld te worden om op (een) andere dag(en) zijn werkzaamheden te verrichten. Op deze wijze wordt het opnemen van verlofuren voor de betreffende feest- of gedenkdag voorkomen.
6. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer, met inachtneming van hetgeen de vakantiewetgeving en fiscale wetgeving mogelijk maakt, (vakantie)verlof spaart, dan wel dat deze

rechten worden omgezet in loonbetaling. Daarbij kunnen tevens worden betrokken de spaaruren die voortvloeien uit de toepassing van artikel 13, lid 2, sub e.

7. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, behoudt recht op opbouw van (vakantie)verlof als ware hij volledig arbeidsgeschikt. Bij opname van verlof gedurende een periode van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, wordt het opgenomen verlof verrekend, als ware de werknemer volledig arbeidsgeschikt.

### **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

#### Artikel 33

1. De werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. De bepalingen zoals gesteld in de Wet arbeid en zorg, hoofdstuk 3, zijn onverkort van toepassing, tenzij in de navolgende leden anders wordt vermeld.
2. De werkgever betaalt het laatstgenoten brutosalaris door aan de werknemer die de bedongen arbeid wegens het verlof als genoemd in lid 1 niet verricht gedurende de periode waarop zij op grond van de Wet arbeid en zorg recht op dit verlof heeft en wel zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. De uitkering voortkomende uit de aanspraak die de werknemer in het kader van dit verlof krachtens de Wet arbeid en zorg heeft, wordt op deze betaling in mindering gebracht.
3. Onder brutosalaris wordt verstaan de som van:
  - a. het bruto maand- of periodesalaris, dat de werknemer geniet op het moment, dat het verlof als bedoeld in het eerste lid zich voordoet,
  - b. overige loonbestanddelen, die als loon worden aangemerkt in de van toepassing zijnde dagloonregelingen van de werknemersverzekeringen. De hoogte van de genoemde bestanddelen wordt op maandbasis gemeten over de periode van 3 maanden, voorafgaand aan de maand waarin het verlof aanvangt.
4. Voor werknemers met een min-maxcontract, zijnde een arbeidsovereenkomst waarbinnen een minimum gemiddelde arbeidsduur per week is afgesproken met de mogelijkheid om deze arbeidsduur daarboven in overleg tussen werkgever en werknemer te variëren tot een vooraf afgesproken maximum, dan wel andere afspraken tussen werkgever en werknemer op grond waarvan naast een vast minimum aantal arbeidsuren de mogelijkheid bestaat om op oproepbasis daarboven meer uren te werken, geldt in afwijking van hetgeen is gesteld in lid 3, sub a, voor de vaststelling van het salaris: het bruto maand- of periodesalaris, vastgesteld als gemiddelde over de 3 maanden of 3 periodes, voorafgaand aan de dag waarop het verlof aanvangt.
5. Bijstelling van het in lid 3 en 4 bedoelde salaris vindt plaats conform hetgeen gesteld is in artikel 36 lid 6.
6. Indien de werknemer nalaat een aanspraak op een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg te effectueren dan vindt de aanvulling tot het laatstgenoten salaris plaats als ware de aanspraak wel geëffectueerd. Indien het recht op voornoemde uitkering vervalt, vervalt gelijktijdig het recht op doorbetaling.

### **Calamiteiten- en zorgverlof**

#### Artikel 33a

1. Bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen heeft de werknemer recht op calamiteitenverlof met behoud van salaris.
2. De omvang van dit verlof bedraagt – achteraf vast te stellen – de benodigde tijd met een maximum van 24 uur per kalenderjaar.
3. De werknemer brengt de werkgever zo spoedig mogelijk van de calamiteit op de hoogte, daarbij aangevend een indicatie van de benodigde tijd.
4. De werkgever kan verder verlof toekennen voor een beperkte, per geval door hem vast te stellen tijdsduur, bijvoorbeeld bij ernstige ziekte van personen, die aan de zorg van de werknemer zijn toevertrouwd.

### **Pensioenpremie PGGM gedurende wettelijk ouderschapsverlof**

#### Artikel 33b

Gedurende de periode dat de werknemer gebruikmaakt van het wettelijk recht op ouderschapsverlof, draagt de werkgever zorg voor voortzetting van de totale pensioenpremieafdracht aan het PGGM op basis van het salaris zoals dat gold direct voorafgaand aan het ouderschapsverlof, mits wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- de werknemer betaalt aan de werkgever het ingevolge artikel 79a van deze CAO te berekenen werknemersdeel van deze premie;
- de werknemer verklaart voorafgaand aan het ouderschapsverlof om na afloop van het ouderschapsverlof in dienst van de werkgever te blijven.

### **Vakantietoeslag**

#### Artikel 34

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris dan wel een uitkering krachtens artikel 33 dan wel artikel 36 heeft genoten.
2. Tenzij in de volgende leden anders is bepaald, bedraagt de vakantietoeslag per kalendermaand 8% van het bedrag dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris of uitkering als bedoeld in lid 1 heeft genoten.
3. De vakantietoeslag bedraagt voor de werknemer van 21 jaar of ouder met een volledig dienstverband minimaal €114,97 per maand.  
Dit bedrag wordt naar evenredigheid verminderd indien de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantietoeslag wordt berekend in dienst is geweest dan wel in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt. Het in dit lid bedoelde minimumbedrag wordt niet toegepast op de werknemer die bij de instelling werkzaam is op basis van gesubsidieerde arbeid.
4. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar berekend over het tijdvak van twaalf maanden dan wel 13 periodes, aanvangende met de maand juni dan wel de zesde periode van het voorafgaande kalenderjaar. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt ten hoogste tweemaal per jaar plaats, doch in elk geval uiterlijk met de salarisbetaling over de maand mei dan wel periode 5 van het desbetreffende jaar. Bij ontslag of indiensttreding vóór afloop respectievelijk na het beginnen van de periode waarover vakantietoeslag wordt uitbetaald, vindt uitbetaling plaats over het gedeelte van de periode dat de werknemer in dienst was.

**Melding afwezigheid**

## Artikel 35

Indien de werknemer verhinderd is wegens ziekte of wegens andere oorzaak zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze.

Zodra het tijdstip bekend is waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn, dient hij de werkgever daarvan in kennis te stellen.

**Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

## Artikel 36

1.
  - a. De werkgever betaalt het laatstgenoten brutosalaris door aan de werknemer die de bedongen arbeid geheel dan wel gedeeltelijk niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte/arbeitsongeschiktheid verhinderd was en wel zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt voor de termijn van in totaal 52 weken.
  - b. Indien na deze termijn nog sprake is van ziekte/ arbeidsongeschiktheid betaalt de werkgever en wel zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt voor de termijn van in totaal 52 weken 70% van het laatstgenoten brutosalaris door, doch ten minste het voor de werknemer geldende wettelijk minimum(jeugd)loon.
  - c. Voor de werknemer die gedurende de onder b van dit lid bedoelde termijn, dit in het kader van een tussen werkgever en werknemer afgesproken plan van aanpak
    - arbeid verricht ten behoeve van zijn reïntegratie bij de werkgever of een derde en/of
    - overige reïntegratieactiviteiten uitvoertbedraagt de loondoorbetaling 100% van het laatstgenoten brutosalaris voor de uren gemoeid met die arbeid ofwel die activiteiten, met een maximum van de oorspronkelijke overeengekomen arbeidsduur.
  - d. Voor de toepassing van het in dit lid onder sub a en b gestelde worden periodes, waarin de werknemer wegens de daar genoemde redenen verhinderd was, samengeteld indien zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:629, lid 10 BW worden ziekteperiodes die worden onderbroken door zwangerschaps- en/of bevallingsverlof ingevolge artikel 3:1 lid 2 en 3 Wet Arbeid en Zorg, alleen samengeteld wanneer de ziekte geacht wordt voort te komen uit dezelfde oorzaak.
  - e. Ten aanzien van de werknemer wiens eerste dag van ziekte/arbeitsongeschiktheid ligt voor 1 januari 2004 blijft artikel 36 van toepassing (en in aanvulling hierop – indien van toepassing – artikel 92) zoals dat van kracht was op 31 december 2003. Voor toepassing van het voorgaande worden perioden van ziekte/arbeitsongeschiktheid geacht een zelfde niet onderbroken periode van ziekte/arbeitsongeschiktheid te vormen, indien deze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:629, lid 10 BW worden ziekteperiodes die worden onderbroken door zwangerschaps- en/of bevallingsverlof ingevolge artikel 3:1 lid 2 en 3 Wet arbeid en zorg, alleen samengeteld wanneer de ziekte geacht wordt voort te komen uit dezelfde oorzaak.
2. Op de loondoorbetaling als bedoeld in het eerste lid komt in mindering:
  - a. De aanspraak die de werknemer, als gevolg van de in lid 1 genoemde omstandigheden, kan maken op een uitkering op grond van of krachtens een bij wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge een pensioenregeling, of een samenloop daarvan.
  - b. De inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
3. Indien de werknemer nalaat een aanspraak op een uitkering krachtens de in lid 2, onder a bedoelde wetten of voorzieningen te effectueren, dan vindt vermindering van de loondoorbetaling plaats als ware deze aanspraak wel geëffectueerd.
4. Onder brutosalaris wordt verstaan de som van:
  - a. het bruto maand- of periodesalaris, dat de werknemer geniet op het moment, dat de verhindering als bedoeld in het eerste lid zich voordoet,

- b. overige loonbestanddelen, die als loon worden aangemerkt in de van toepassing zijnde dagloonregelingen van de werknemersverzekeringen. De hoogte van de genoemde bestanddelen wordt op maandbasis gemeten over de periode van 3 maanden, voorafgaand aan de maand waarin de verhindering als bedoeld in het eerste lid zich voordoet.
5. Voor werknemers met een min-maxcontract, zijnde een arbeidsovereenkomst waar binnen een minimum gemiddelde arbeidsduur per week is afgesproken met de mogelijkheid om deze arbeidsduur daarboven in overleg tussen werkgever en werknemer te variëren tot een vooraf afgesproken maximum, dan wel andere afspraken tussen werkgever en werknemer op grond waarvan naast een vast minimum aantal arbeidsuren de mogelijkheid bestaat om op oproepbasis daarboven meer uren te werken, geldt in afwijking van lid 4 sub a het navolgende, voor zover het salaris moet worden bepaald over een tijdvak dat werkgever en werknemer nog geen afspraak hebben gemaakt over de toepassing van het variabele gedeelte: het bruto maand- of periodesalaris, vastgesteld als gemiddelde over de 3 maanden of 3 periodes, voorafgaand aan de maand of de periode waarin deze vaststelling plaatsvindt.
6. Bijstelling van het in lid 1 en 4 bedoelde brutosalaris vindt plaats, indien het bruto maand- of periodesalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
- a. toekenning van een periodieke verhoging gedurende de eerste 52 weken van ziekte;
  - b. aanpassing van het bruto maand- of periodesalaris aan de loonontwikkelingen van deze CAO;
  - c. tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken met betrekking tot een wijziging in de arbeidsduur; voor werknemers met een min-maxcontract worden hieronder tevens verstaan gemaakte afspraken over toepassing van het variabel gedeelte van de arbeidsduur.
7. a. De werkgever is bevoegd om de betaling als bedoeld in het eerste lid op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 35 niet is nagekomen of zich niet houdt aan andere door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- b. De werkgever kan slechts tot opschorting van de loonbetaling overgaan wanneer hij de werknemer daarvan kennis heeft gegeven binnen een redelijke termijn.
8. Het recht op de loonbetaling als bedoeld in lid 1 vervalt:
- a. indien de werknemer zonder voldoende gronden:
    - nalaat zich onder geneeskundige behandeling te (blijven) stellen;
    - nalaat de daarbij gegeven voorschriften tot zijn herstel op te volgen;
    - zich schuldig maakt aan gedragingen die zijn genezing belemmeren;
  - b. indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
  - c. indien de verhindering het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werkgever opzettelijk onjuiste inlichtingen heeft gegeven;
  - d. indien de aanspraak van de werknemer op een uitkering ingevolge de in lid 2 sub a genoemde wetten vervalt, tenzij de oorzaak bij de werkgever ligt;
  - e. indien de werknemer weigert om passend werk bij de werkgever of een derde te verrichten, terwijl hij daartoe op medische gronden wel in staat is.
- Het recht op loonbetaling vervalt slechts wanneer de werkgever de werknemer daarvan kennis heeft gegeven binnen een redelijke termijn.
9. Indien een uitkering ingevolge de in lid 2 sub a genoemde wetten en regelingen in een der gevallen, bedoeld in lid 8, sub a tot en met sub c en sub e gedeeltelijk door de uitvoeringsinstelling wordt geweigerd, wordt de loonbetaling naar evenredigheid verminderd.
10. Indien de werknemer uit hoofde van de ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding vanwege loonderving tegenover derden kan doen gelden heeft de werknemer slechts recht op de loonbetaling, in dit artikel bedoeld, als de werknemer de rechten jegens genoemde derden tot het bedrag van deze loonbetaling cedeert aan de werkgever.

Artikel 37  
(Gereserveerd)

**Nadere arbeidsvoorwaardelijke afspraken rond ziekteverzuim**

Artikel 37a

- 1. Als onderdeel van een beleidsplan voor de bestrijding van ziekteverzuim kan de werkgever met instemming van de ondernemingsraad een samenhangend stelsel van positieve en negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels invoeren.
- 2. Bij de toepassing van het eerste lid kan zowel in gunstige als in ongunstige zin van de bepalingen van deze CAO worden afgeweken.

Artikel 38  
(Gereserveerd)

## **Algemeen**

### Artikel 38a

1. Dit artikel en het volgende artikel 38b gaan in op tussen werkgever en ondernemingsraad te maken afspraken over de besteding van een deel van de loonsom van de instelling aan maatregelen, gericht op scholing en opleiding en overige maatregelen die ondersteuning bieden aan werving en behoud van personeel. Dit neemt niet weg dat ook overige onderdelen van de CAO en instrumenten buiten CAO-kaders kunnen bijdragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie.
2. Onder loonsom wordt verstaan het totaal van alle verloonde bedragen waarover loonbelasting en premies volksverzekeringen moeten worden afgedragen.

## **Scholing en opleiding**

### Artikel 38b

1. De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad een scholings- en opleidingsplan vast, waarin afspraken zijn opgenomen gericht op opleiding ten behoeve van instroom van nieuwe werknemers, alsook afspraken in het kader van opleiding en (bij)scholing van reeds in dienst zijnde werknemers.
2. De kosten van het in het eerste lid bedoelde plan beslaan minimaal 3% van de loonsom van de instelling. Dit budget is gericht op alle kosten van opleiding en scholing. Het genoemde percentage is exclusief bijdragen die de werkgever ontvangt vanuit het Sectorfonds Zorg en vanuit de zogenoemde Meerjarenafspraken tussen de sector thuiszorg en de overheid.
3. CAO-partijen bevelen aan om bij de opstelling van het in lid 1 bedoelde plan, naast aandacht voor de instellingsdoelen van scholing en opleiding, tevens een of meer van de navolgende thema's te betrekken:
  - een keuze voor opleidingsbudgetten per afdeling of team;
  - de wijze waarop binnen de instelling vorm wordt gegeven aan stagebeleid;
  - de aanpak van praktijk- en werkbegeleiding, met inachtneming van hetgeen voortvloeit uit de 'Regeling voor de erkenning van leerbedrijven die beroepspraktijkvorming verzorgen in de sectoren gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport', zoals deze luidt per 1 januari 2001, vastgesteld door de Stichting OVDB-Landelijk Orgaan van het Beroepsonderwijs Gezondheidszorg, Dienstverlening, Welzijn en Sport;
  - de samenhang tussen de aanwending van het budget van minimaal 3% en de middelen die voortkomen uit de in lid 2 genoemde twee externe financieringsbronnen.

## **Loonsomdeel voor andere decentrale afspraken over arbeidsmarktbeleid**

## **Kinderopvang**

### Artikel 38c

De werkgever treft in het kader van de Wet kinderopvang een regeling voor de tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang van kinderen van de werknemers. In deze regeling is vastgelegd dat de werknemer recht heeft op een vergoeding in de kosten van (erkende) kinderopvang gedurende de dagdelen dat hij arbeid verricht voor de werkgever. De hoogte van de vergoeding door de werkgever bedraagt één zesde deel van de daadwerkelijke kosten van de benodigde kinderopvang welke kosten zijn gemaximeerd op het maximum uurtarief zoals dat jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld.



### Algemeen

#### Artikel 38d

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. *leerling-werknemer*: de werknemer met een leerarbeidsovereenkomst die – anders dan in vervolg op een reeds lopende arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever – een mbo- of een hbo-opleiding volgt ingevolge het OCenW-opleidingsstelsel (beroepsbegeleidende leerweg).
- b. *leerling-werknemer verkorte opleiding kraamverzorgende*: de werknemer met een leerarbeidsovereenkomst die – anders dan in vervolg op een reeds lopende arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever – een zogenoemde verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgt, waarvan de eindtermen door partijen zijn afgeleid van de voor kraamverzorgenden relevante eindtermen uit het opleidingsstelsel verpleging en verzorging.
- c. *stagiaire*: een leerling/student die een mbo- of een hbo-opleiding volgt ingevolge het OCenW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg).

### Leerling-werknemer

#### Artikel 38e

1. Op de leerling-werknemer zijn naast dan wel in afwijking van de overige onderdelen van deze CAO de in dit artikel opgenomen specifieke bepalingen van toepassing.
2. De maximale arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week, waarvan gemiddeld maximaal 4 uur binnenschoolse lestijd wordt beschouwd als arbeidsduur en waarover aldus het salaris wordt doorbetaald.
3. Bij een afgesproken arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week, wordt lid 2 naar rato van de omvang van het dienstverband toegepast.
4. Het salaris van de leerling-werknemer wordt vastgesteld volgens hoofdstuk IV van Uitvoeringsregeling A Salarisering.
5. Werkgever en leerling-werknemer komen een terugbetalingsregeling overeen van door de werkgever aan de leerling-werknemer in het kader van de opleiding verschaftte kostenvergoedingen, bijvoorbeeld inzake cursus- en lesgelden, examen- en diplomeringkosten en studiemateriaal, voor het geval de leerarbeidsovereenkomst gedurende de opleidingsperiode wordt beëindigd door omstandigheden die aan de werknemer te wijten zijn. Op deze situaties is de in artikel 8, lid 3 bedoelde geschillenregeling van toepassing.

### Leerling-werknemer verkorte opleiding kraamverzorgende

#### Artikel 38f

1. Op de leerling-werknemer die een verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgt zijn naast dan wel in afwijking van de overige onderdelen van deze CAO de in dit artikel opgenomen specifieke bepalingen van toepassing.
2. De minimumleeftijd bij aanvang van de leerarbeidsovereenkomst is 21 jaar.
3. De leerarbeidsovereenkomst bevat de verplichting van de werkgever om de leerling-werknemer na het behalen van het certificaat van de opleiding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden voor de functie van kraamverzorgende. Andersom wordt de verplichting van de werknemer vastgelegd om na het behalen van het certificaat van de opleiding in te gaan op een aanbod van de werkgever voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van kraamverzorgende.
4. Als uitgangspunt geldt dat een arbeidsduur van gemiddeld 32 uur per week wordt afgesproken. Daarbij wordt de opleidingstijd, zijnde de op school doorgebrachte tijd, gerekend tot de arbeidsduur. Werkgever en leerling-werknemer kunnen in overleg afwijken van het uitgangspunt van de gemiddelde 32-urige arbeidsduur.
5. Het salaris van de leerling-werknemer gedurende de opleiding wordt vastgesteld volgens hoofdstuk IV van Uitvoeringsregeling A Salarisering.
6. Na het behalen van het certificaat van de opleiding wordt de werknemer bij totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ingeschaald in de bij de functie kraamverzorgende behorende salarisschaal. Inschaling geschiedt in beginsel in aanlooperperiode 1, met dien verstande, dat de werkgever op basis van artikel 2, lid 4 dan wel artikel 4 van de Uitvoeringsregeling A inschaling op een hoger volgnummer kan toepassen.

7. De werkgever heeft de inspanningsverplichting om de werknemer die de verkorte opleiding met goed gevolg heeft afgerond en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij hem in dienst blijft, met inachtneming van studiefaciliteiten op basis van artikel 75 in de gelegenheid te stellen de brede opleiding tot verzorgende (de mbo-opleiding Verzorging) volgens het opleidingsstelsel verpleging en verzorging te volgen.
8.
  - a. Indien de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten, dient hij de door de werkgever gemaakte kosten voor cursus- en les gelden, de examen- en certificaatkosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal terug te betalen en wel als volgt: voor elke maand die ontbreekt aan de termijn van drie jaar tot 1/36 gedeelte van het bedrag van de genoemde kosten. Deze verplichting is uitsluitend van toepassing op de werknemer die voor 1 september 2002 is gestart met het volgen van de verkorte opleiding tot kraamverzorgende en geldt niet indien het ontslag aansluitend wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst met een werkgever die onder de werkingssfeer van deze CAO valt.
  - b. Werkgever en leerling-werknemer komen een terugbetalingsregeling overeen van door de werkgever aan de leerling-werknemer in het kader van de opleiding verschaft kostenvergoedingen, bijvoorbeeld inzake cursus- en les gelden, examen- en diplomeringkosten en studiemateriaal, voor het geval de leerarbeidsovereenkomst gedurende de opleidingsperiode wordt beëindigd door omstandigheden die aan de werknemer te wijten zijn. Deze bepaling is niet van toepassing voor die leerling-werknemer die voor 1 september 2002 is gestart met het volgen van de verkorte opleiding tot kraamverzorgende. Voor hen geldt hetgeen onder sub a is gesteld.

### **Stagiaire**

#### Artikel 38g

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een vergoedingsregeling vast voor stagiaires die bij de instelling een stage volgen in het kader van de zogenoemde beroepsopleidende leerweg (BOL).

### **Algemeen**

#### Artikel 39

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de instelling.
3. De eisen van het beroep kunnen zo nodig worden neergelegd in een zogenaamde professionele code, zulks met inachtneming van eventuele codes zoals deze per beroepsgroep zijn geformuleerd en door de partijen bij deze CAO bekrachtigd. Als bijlage bij deze CAO is ter uitwerking hiervan het 'Professioneel statuut voor een arts werkzaam in een thuiszorginstelling' opgenomen.
4. De werknemer kan binnen redelijke grenzen en voorzover het belang van het werk of de instelling zulks vordert, na overleg worden verplicht voor een zo kort mogelijke periode met een maximum van drie maanden tot:
  - a. het verrichten van andere werkzaamheden, welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
  - b. wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden;
  - c. wijzigingen in de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied.
5. Het begeleiden van stagiaires kan tot de normale werkzaamheden behoren, zij het dat dit met ingang van de leeftijd van 50 jaar alleen mogelijk is met instemming van de betrokkene.

### **Aanstellingskeuring**

#### Artikel 40

De werkgever kan de werknemer verplichten om zich vóór het aangaan van de arbeidsovereenkomst te onderwerpen aan een aanstellingskeuring, indien de uitoefening van de van toepassing zijnde functie een aanwijsbaar risico oplevert voor de gezondheid en de veiligheid van de aankomende werknemer en/of van derden. De kosten van een aanstellingskeuring komen ten laste van de werkgever. Onder kosten worden tevens de reis- en verblijfkosten van de werknemer verstaan. Deze worden vergoed overeenkomstig Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding.

### **Verhuizing**

#### Artikel 41

1. De werkgever kan de werknemer verplichten om in of nabij de plaats van tewerkstelling te wonen indien de reiskosten van het dagelijks reizen tussen de woning en het gebouw waarin gewoonlijk de werkzaamheden worden verricht hoger zijn dan het bedrag, genoemd in artikel 1 van de Uitvoeringsregeling I Verhuiskostenvergoeding.
2. Indien een werkgebied als bedoeld in artikel 1, sub k of een ander werkgebied wordt aangewezen, is de werknemer verplicht in dat werkgebied te wonen.
3. De werkgever kan de werknemer al dan niet op eigen verzoek schriftelijk ontheffing verlenen van de in lid 1 en 2 genoemde verplichting.
4. De verplichting tot verhuizing of de ontheffing daarvan wordt schriftelijk vastgelegd onder opgave van redenen.
5. De werkgever kan een verleende ontheffing – in overleg met de werknemer en met inachtneming van een redelijke termijn – intrekken wanneer het belang van het werk en een goede uitoefening van de functie zulks blijken te vereisen.

#### Artikel 42

*(Gereserveerd)*

### **Opleiding en bijscholing**

#### Artikel 43

1. De werkgever kan de werknemer verplichten een opleiding of bijscholing te volgen die noodzakelijk is voor een goede uitoefening van de functie. De werknemer kan de werkgever verzoeken een opleiding of bijscholing te volgen onder volledige toepassing van dit artikel, welk verzoek de werkgever slechts gemotiveerd kan afwijzen.

2. De kosten van een dergelijke verplichte opleiding of bijscholing alsmede de reis- en verblijfkosten zijn voor rekening van de werkgever, volgens Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding. De met het volgen van verplichte opleiding en bijscholing gemoeide tijd wordt beschouwd als arbeidsduur.
3. De werkgever kan aan werknemers die verplicht worden een opleiding te volgen de verplichting opleggen om de kosten van de opleiding terug te betalen (conform Uitvoeringsregeling K Studiefaciliteiten, artikel 5).
4. Voor werknemers met een leerarbeidsovereenkomst is het onderhavige artikel niet van toepassing, tenzij er sprake is van een door de werkgever aan een reeds in dienst zijnde werknemer opgelegde verplichting tot het gaan volgen van een opleiding waarbij een leerarbeidsovereenkomst geldt.
5. Voor werknemers die krachtens de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) als arbeidsgehandicapte worden beschouwd, is het onderhavige artikel eveneens van toepassing voorzover de opleiding of bijscholing geschiedt in het kader van de reïntegratie. Daarbij wordt voor de financiering van kosten zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) biedt.

### **Nevenfuncties**

#### Artikel 44

1. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen niet-gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten bij een instelling/inrichting, vallende onder de werkingssfeer van deze CAO.
3. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen één maand na verzending van bedoelde kennisgeving de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is.  
De werkgever kan de werknemer in dat geval – met inachtneming van een redelijke termijn – opdragen een nevenfunctie te beëindigen.
4. De werkgever is verplicht de werknemer te horen alvorens een beslissing te nemen over het al of niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een (on)gehonoreerde nevenfunctie of een uitbreiding daarvan.
5. Indien de werkgever niet binnen 1 maand antwoord geeft op de kennisgeving van de werknemer aangaande (on)gehonoreerde nevenfuncties, wordt goedkeuring verondersteld.

#### Artikel 45 tot en met artikel 47 (Gereserveerd)

### **Algemeen**

#### Artikel 48

1. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de instelling en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

### **Belangenbehartiging van de werknemer**

#### Artikel 49

De werkgever stelt de raadsman van de werknemer in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te bepleiten.

### **Verstrekking CAO**

#### Artikel 50

De werkgever is verplicht:

- a. per looptijd van de CAO een exemplaar van deze CAO aan de werknemer te verstrekken, indien de werknemer daar om verzoekt;
- b. de werknemer in het bezit te stellen van een exemplaar van de op hem van toepassing zijnde actuele functiebeschrijving;
- c. tijdens de sollicitatieprocedure aan gereede kandidaten ter inzage uit te reiken een exemplaar van deze CAO alsmede een exemplaar van de beschrijving van de functie waarnaar de kandidaat solliciteert.

### **Aansprakelijkheid voor schade**

#### Artikel 51

1. De werknemer die in de uitoefening van zijn dienstbetrekking schade lijdt waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade, behalve wanneer sprake is van:
  - schade aan vervoermiddelen; en/of
  - grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
2. Indien de werknemer tegenover derden rechten kan doen gelden op vergoeding van de geleden schade, heeft hij slechts recht op schadevergoeding door de werkgever indien hij de rechten die hij jegens genoemde derden heeft, aan de werkgever cedeert. De kosten van invordering zijn in dit geval voor rekening van de werkgever.

### **Rechtsbijstand**

#### Artikel 51a

De werkgever is verplicht de werknemer te voorzien van adequate rechtsbijstand indien de werknemer door derden (juridisch) wordt aangesproken in verband met de uitoefening van zijn functie en zich in verband hiermee wenst te laten bijstaan.

**Fusiegedragsregels**

## Artikel 52

1. In aanvulling op hetgeen voortvloeit uit het 'SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van de werknemers', verder te noemen 'de SER-fusiecode', geldt voor fusies waarbij een instelling als bedoeld in deze CAO betrokken is het navolgende.
2. Met fusie wordt gelijkgesteld elke vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) instelling aan een andere rechtspersoon.
3. De SER-fusiecode, alsook onderhavig artikel, zijn van toepassing, ongeacht het aantal werknemers in een bij de fusie betrokken instelling.
4. Uitgangspunt van het overleg over de fusieplannen tussen een bij een fusie betrokken instelling en de werknemersorganisaties is dat er geen achteruitgang in de rechtspositie van het zittend personeel mag plaatsvinden, dat geen arbeidsplaatsen verloren gaan en dat geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
5. Indien het in het vierde lid genoemde overleg leidt tot afspraken inzake de rechten van de werknemers bij de fusie worden deze in een overeenkomst vastgelegd, in de vorm van een sociaal plan.

**Bepalingen bij reorganisaties/gedwongen ontslagen**

## Artikel 53

1. Indien de werkgever overgaat tot een reorganisatie van (een deel van) de instelling die een aanmerkelijke wijziging tot gevolg heeft in de arbeidssituatie van 20 of meer werknemers, dient hij een voorlopig reorganisatieplan op te stellen. Hij legt dit met een adviesaanvraag voor aan de ondernemingsraad. In het voorlopig reorganisatieplan wordt aangegeven:
  - welke onderdelen van de instelling als gevolg van de reorganisatie kwalitatief en kwantitatief wijzigen;
  - op welke wijze (tijdsbestek, fasen) de reorganisatie zal worden geëffectueerd;
  - een indicatie van het aantal formatieplaatsen dat (eventueel) verloren zal gaan.
2. Wanneer sprake is van een zodanige vermindering of beëindiging van de werkzaamheden dan wel reorganisatie van (een deel van) de instelling dat 20 of meer werknemers moeten worden ontslagen, dient de werkgever een voorlopig afvloeiings- en/of reorganisatieplan op te stellen. Hij legt dit met de adviesaanvraag voor aan de ondernemingsraad. In dit plan wordt, naast hetgeen wordt genoemd in het eerste lid, bovendien aangegeven:
  - in welke onderdelen van de instelling of onder welke functies gedwongen ontslagen zullen plaatsvinden;
  - een zo precies mogelijke opgave van het aantal gedwongen ontslagen per functie en per onderdeel van de instelling;
  - op welke wijze de uitgaven in de niet-personele sfeer kunnen worden beperkt en eventueel eigen inkomsten kunnen worden verhoogd;
  - op welke wijze de uitgaven in de personele sfeer kunnen worden beperkt door middel van natuurlijk verloop en/of een vacaturestop.
3. Voorzover er bij de in de leden 1 en 2 bedoelde situaties sprake is van rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers, voert de werkgever daarover tijdig overleg met de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.
4. Nadat zowel het overleg met de ondernemingsraad alsook het overleg met de werknemersorganisaties is gevoerd, stelt de werkgever het reorganisatie- en/of afvloeiingsplan definitief vast. Hij brengt dit ter kennis van zowel de ondernemingsraad als de werknemersorganisaties. Na de uitvoering van het reorganisatieplan ontvangt de ondernemingsraad het nieuwe organisatieschema van de werkgever.
5. Als de werkgever in de situatie als bedoeld in het tweede lid overgaat tot gedwongen ontslagen binnen de eerder aangegeven onderdelen van de instelling of functies, dient hij er bij de vast te stellen ontslagvolgorde van uit te gaan dat als eerste worden ontslagen zij die een aanspraak kunnen effectueren op de Overbruggingsuitkering van het PGGM, waarbij ouderen in leeftijd vóór jongeren gaan. Indien vervolgens nog meer gedwongen ontslagen noodzakelijk zijn, sluit de werkgever bij de toepassing daarvan aan bij de maatstaven die de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI) dient te hanteren bij de beoordeling van ontslagaanvragen.
6. De werkgever beargumenteert ontslagaanvragen schriftelijk.
7. Binnen het kader van dit artikel wordt met ontslag gelijkgesteld ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek.

## **Werkoverleg**

### Artikel 54

1. Het werkoverleg wordt gevoerd op basis van tussen werkgever en ondernemingsraad gemaakte afspraken inzake dit overleg, in welke afspraken in elk geval de volgende elementen worden meegenomen:
  - de voor de instelling nader uitgewerkte doelstelling van werkoverleg;
  - de frequentie en organisatie van het werkoverleg met inachtneming van de verplichting van de werknemer om aan het werkoverleg deel te nemen.
2. Indien werkgever en ondernemingsraad geen overeenstemming over de frequentie van werkoverleg bereiken, geldt een minimale frequentie van vier maal per kalenderjaar.
3. Werkgever en ondernemingsraad overleggen minimaal eenmaal per kalenderjaar over de ervaringen met het werkoverleg en eventueel daaruit voortkomende wensen tot aanpassing van de in het eerste lid bedoelde afspraken.

## **Seksuele of andere vormen van intimidatie**

### Artikel 55

1. De werkgever is verplicht maatregelen te nemen die de lichamelijke en geestelijke integriteit van de werknemer zoveel mogelijk beschermen, opdat seksuele intimidatie, discriminatie, racisme, agressie en elke andere vorm van intimidatie kunnen worden voorkomen. Bovendien bevordert de werkgever respect voor levensbeschouwelijke opvattingen tussen de werknemers onderling en van werknemers ten opzichte van de cliënten.
2.
  - a. Indien een werknemer bij of door een cliënt wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie, discriminatie, racisme, agressie of een andere vorm van intimidatie:
    - heeft hij/zij het recht de werkzaamheden bij de betrokken cliënt onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek oplevert;
    - dient hij/zij het voorval eveneens onmiddellijk bij de werkgever c.q. een daartoe door de werkgever aangewezen persoon te melden.
  - b. Indien de werknemer een geval van seksuele intimidatie, discriminatie, racisme, agressie of een andere vorm van intimidatie bij de werkgever c.q. de daartoe door de werkgever aangewezen persoon heeft gemeld, stelt de werkgever een onderzoek in en neemt hij dusdanige maatregelen dat herhaling wordt voorkomen.
  - c. De werknemer die een geval van seksuele intimidatie, discriminatie, racisme, agressie of een andere vorm van intimidatie heeft gemeld, heeft het recht het opnieuw plaatsen bij de betrokken cliënt te weigeren.

## **Gehandicapte werknemers**

### Artikel 56

1. De werkgever zal met het oog op een positief beleid ten aanzien van de gehandicapte werknemers met het doel voor hen gelijke kansen te bevorderen met betrekking tot de deelname aan het arbeidsproces, de nodige voorzieningen treffen, gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht geven.
2. Werkgever en werknemer zullen bij de reïntegratie van de arbeidsgehandicapte werknemer een beroep doen op de mogelijkheden die de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) dan wel de WIA, WAZ, WAJONG en Ziektewet bieden. Zo nodig zal de werkgever deze voorziening voorfinancieren op het moment dat zekerheid is verkregen, dat de uitvoeringsinstelling de aanvraag zal honoreren.

### Artikel 57 en artikel 58 (Gereserveerd)

## **Positieve actie**

### Artikel 59

1. Partijen bij deze CAO verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen en etnische minderheden in het arbeidsproces te bevorderen.

2. Om dit doel te bereiken zullen werkgevers in overleg met de ondernemingsraad bevorderen dat met betrekking tot de in lid 1 genoemde groepen nadere voorzieningen worden getroffen ten aanzien van werving en selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding, waarbij onder andere gedacht kan worden aan:
  - een voorkeursbeleid bij werving en selectie indien is aangetoond dat er sprake is van ondervertegenwoordiging in bepaalde functies, zulks in relatie tot de samenstelling van de bevolking in het werkgebied van de instelling én indien sprake is van een gelijke geschiktheid met betrekking tot de vervulling van de vacature;
  - een actief opleidingsbeleid teneinde de doorstroming naar hogere functies te verbeteren;
  - faciliteiten met betrekking tot de combinatie van betaalde arbeid met verzorgingstaken, teneinde de uitstroom van de in lid 1 genoemde groepen werknemers tegen te gaan.

### **Initiatiefrecht werkgever en werknemer**

#### Artikel 60

Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk dan wel individueel het initiatief nemen om wensen op het gebied van arbeidsduur, werktijden, taken en loopbaanbeleid te bespreken. Voornoemde onderwerpen komen bij voorkeur als onderdeel van een functioneringsgesprek aan de orde.

### **Beoordelingsregeling**

#### Artikel 61

1. De werkgever kan een systeem van personeelsbeoordeling hanteren, waaronder wordt verstaan een systematiek waarmee de werknemer wordt beoordeeld in zijn functioneren als werknemer.
2. Het in lid 1 bedoelde systeem van personeelsbeoordeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.



Artikel 62  
(Gereserveerd)

**Faciliteiten ondernemingsraad**

Artikel 63

1. De leden van de ondernemingsraad hebben het recht per jaar 100 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden verband houdende met de raad, anders dan voor het bijwonen van de vergaderingen van de raad en van vergaderingen van door de raad ingestelde commissies. Vergaderingen van de raad en ingestelde commissies gelden als werktijd.
2. Voor de voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad geldt in afwijking van het eerste lid een aantal uren van 150 per jaar.
3. De werkgever dient zorg te dragen voor een adequate vervanging van de uren die de leden van de ondernemingsraad, met inachtneming van het gestelde in de leden 1 en 2 van dit artikel, besteden aan de werkzaamheden die verband houden met de raad.
4. De werkgever dient ambtelijke ondersteuning aan de ondernemingsraad ter beschikking te stellen. De omvang van de ambtelijke ondersteuning bedraagt 2 uur per week per OR-zetel, tenzij werkgever en ondernemingsraad anders overeenkomen.

**Bestuurssamenstelling**

Artikel 64

1. Het bestuur c.q. de Raad van Toezicht, c.q. de Raad van Commissarissen van een instelling maakt zo spoedig mogelijk aan de ondernemingsraad schriftelijk kenbaar aan welke wijze van bestuurssamenstelling als genoemd in Uitvoeringsregeling H Samenstelling Bestuur/Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen het zich gebonden acht.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing op het bestuur, c.q. de Raad van Toezicht, c.q. de Raad van Commissarissen van instellingen waar de ondernemingsraad verder strekkende bevoegdheden heeft dan genoemd in de Uitvoeringsregeling H Samenstelling Bestuur/Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen. Lid 1 is eveneens niet van toepassing indien als uitwerking van artikel 4 van het Landelijk Sociaal Plan integratie kruiswerk/gezinsverzorging in een plaatselijk aanvullend plan al een keuze is vastgelegd.

**Hoogste dagelijkse leiding**

Artikel 65

Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de instelling moet worden vervuld, stelt de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid een gesprek te voeren met de gerede kandidaat/kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de ondernemingsraad over deze kandidaat/kandidaten zal voor de standpuntbepaling van de werkgever zwaar wegen.

**Te verstrekken overzichten aan de ondernemingsraad**

Artikel 66

1. De werkgever verstrekt aan de ondernemingsraad per kwartaal een overzicht van het verrichte overwerk.
2. De werkgever is verplicht de ondernemingsraad per half jaar een overzicht te verstrekken van de omvang van door oproep- c.q. invalkrachten verrichte werkzaamheden. Aan de hand van dit overzicht zal worden overlegd over mogelijkheden om de inzet van deze krachten te beperken.
3. De werkgever verstrekt jaarlijks aan de ondernemingsraad een overzicht van het aantal in de instelling gecreëerde werkervaringsplaatsen.
4. De werkgever verstrekt tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht inzake de Regeling extra arbeidsplaatsen zorgsector. Dit overzicht bevat over die verslagperiode de volgende informatie:
  - het aantal binnen de instelling op basis van genoemde regeling gecreëerde arbeidsplaatsen, met vermelding van de afdeling(en) waarbinnen dit plaatsvond;
  - het aantal werknemers dat, aanvankelijk werkzaam in het kader van genoemde regeling, is doorgestroomd naar reguliere vacatures binnen de instelling;
  - het aantal werknemers, werkzaam in het kader van genoemde regeling, van wie het dienstverband is beëindigd.

## **CAO-bepalingen inzake medezeggenschap**

### Artikel 67

De CAO Thuiszorg kent de navolgende artikelen waarin de ondernemingsraad een positie wordt toegekend, te weten: 3 (Minimum en maximumregeling), 7a (Meerkeuzesysteem), 18 (Inrichting werktijden kraamverzorgenden), 30b (Beloningsaccenten in verband met functioneren), 37a (Nadere arbeidsvoorwaardelijke afspraken rond ziekteverzuim), 38a en b (Scholing en opleiding), 38g (Stagiaire), 53 (Bepalingen bij reorganisaties), 54 (Werkoverleg) 59 (Positieve actie), 61 (Beoordelingsregeling), 76 (Telefoonkosten), Uitvoeringsregeling J artikel 1 (Reis- en Verblijfkostenvergoeding).

### Artikel 68

*(Gereserveerd)*

**Verlof voor werknemersorganisaties**

## Artikel 69

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van deze organisatie, recht op maximaal 17 dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris, voor het deelnemen aan die werkzaamheden/bijeenkomsten, die door kaderleden van de werknemersorganisatie die het betreffende verzoek heeft ingediend, in het algemeen worden verricht en bijgewoond.
2. Onder werkzaamheden/bijeenkomsten die door kaderleden in het algemeen worden verricht of bijgewoond dienen die werkzaamheden/bijeenkomsten te worden verstaan die betreffen bestuurlijke activiteiten binnen de desbetreffende werknemersorganisatie dan wel vertegenwoordigende activiteiten namens die werknemersorganisatie.
3. Deze activiteiten moeten ertoe strekken de doelstellingen van de desbetreffende werknemersorganisatie te ondersteunen.
4. De werknemer in een instelling met ten minste 500 werknemers die namens een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, werkzaamheden verricht als vakbondsconsulent, heeft recht op verlof met behoud van salaris tot een maximum van gemiddeld 4 uur verlof per week, mits is voldaan aan de volgende voorwaarden:
  - elke werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, kan per instelling één vakbondsconsulent aanwijzen, met als doel individuele belangenbehartiging van binnen de instelling werkzame leden;
  - de aanwijzing als vakbondsconsulent vindt eerst plaats, nadat de werknemersorganisatie dit voornemen schriftelijk bij de werkgever heeft aangemeld, met een omschrijving van de door de vakbondsconsulent in die hoedanigheid te verrichten activiteiten.
5. Tenzij de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, hebben leden van een zogenoemde bedrijfsledengroep binnen de instelling, bestaande uit leden van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, recht op verlof met behoud van salaris voor activiteiten van die groep. De werknemersorganisatie dient daarvoor een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Voor dit doel zijn per 1.000 werknemers binnen een instelling per jaar maximaal 20 dagen beschikbaar, die verdeeld worden over de bestuursleden van de bedrijfsledengroep. Per lid wordt echter maximaal 5 dagen verlof in dit kader verleend.
6. Voor de werknemer met een niet volledig dienstverband geldt dat hij, voorzover dat voor hem beïnvloedbaar is, ervoor zorgdraagt dat de activiteiten als bedoeld in dit artikel zoveel mogelijk plaatsvinden buiten werktijd. Er is daarbij geen sprake van compensatie op een ander tijdstip.
7. De werknemer die op 31 december 1994 valt onder de werkingssfeer van de CAO Gezinsverzorging en kan aantonen dat hij in de 2 daaraan voorafgaande jaren meer dan 17 dagen buitengewoon verlof voor werknemersorganisaties heeft opgenomen voor de activiteiten genoemd in lid 2 en 3 van dit artikel, heeft een individueel verworven recht op verlofdagen als bedoeld in lid 1 tot een maximum van het gemiddelde van het aantal van deze verlofdagen, opgenomen in genoemde 2 voorafgaande jaren.

**Overige faciliteiten**

## Artikel 70

1. Partijen bij deze CAO willen bevorderen dat er binnen de instellingen mogelijkheden worden geboden tot het geven van faciliteiten aan leden en kaderleden van werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.
2. De in lid 1 genoemde faciliteiten dienen ten minste het volgende te omvatten:
  - a. het toestaan van het gebruik van publicatieborden, waarop informatie wordt verstrekt en aankondigingen van werknemersorganisaties kunnen worden bekendgemaakt;
  - b. het beschikbaar stellen van ruimten van de instelling ten behoeve van buiten de werktijd te houden bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
  - c. het gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten door kaderleden van de werknemersorganisaties;
  - d. kaderleden zullen in beperkte mate in staat worden gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen de instelling werkzame leden.

## **Rechtsbescherming vakbondsconsulenten**

### Artikel 70a

De werknemer die werkzaamheden verricht als vakbondsconsulent binnen de instelling, geniet dezelfde rechtsbescherming als op grond van de Wet op de ondernemingsraden geldt voor leden van de ondernemingsraad.

## **Bijdrage aan werknemersorganisaties**

### Artikel 71

ActiZ, organisatie van zorgondernemers en Branchebelang Thuiszorg Nederland stellen gezamenlijk jaarlijks een financiële bijdrage ter beschikking aan de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.

### **Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering**

Artikel 72 (*Gereserveerd*)

### **Vergoeding verhuiskosten**

Artikel 73

De werknemer die op grond van artikel 41 verplicht is te verhuizen of verplicht is de dienstwoning te verlaten, heeft recht op een tegemoetkoming overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling I Verhuiskostenvergoeding. Het recht op deze tegemoetkoming bestaat eveneens indien de werknemer verhuist op grond van medische noodzaak, blijkend uit een verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige.

### **Reis- en verblijfkostenvergoeding**

Artikel 74

Aan de werknemer die aan zijn werk verbonden reis- en/of verblijfkosten moet maken, worden deze kosten vergoed op grond van de Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding.

### **Studiefaciliteiten**

Artikel 75

Aan de werknemer die een opleiding volgt die naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk en/of de werksoort is en voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functie(s) binnen de instelling, kan studieverlof en/of een tegemoetkoming in de studiekosten worden verleend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling K Studiefaciliteiten.

### **Vergoeding kosten herregistratie sociaal-geneeskundigen**

Artikel 75a

De werknemer in een functie als sociaal-geneeskundige heeft recht op een vergoeding van kosten die samenhangen met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg. De vergoeding betreft zowel de doorbetaling van salaris over de binnen de werktijd vallende noodzakelijke bij- en nascholingsstijd, inclusief activiteiten zoals intercollegiale toetsing, alsook de noodzakelijke kosten van de scholing.

De werkgever behoudt ten aanzien van de door de werknemer gekozen vorm van bij- en nascholing het recht tot toetsing daarvan aan het belang van de organisatie.

### **Telefoonkosten**

Artikel 76

Voor de vergoeding van de door de werknemer in opdracht van de werkgever gemaakte telefoonkosten wordt binnen de instelling een regeling afgesproken tussen werkgever en ondernemingsraad.

### **Dienstkleding**

Artikel 77

De werkgever zal, indien en voorzover het dragen van dienstkleding wordt voorgeschreven, de daaraan verbonden werkelijk noodzakelijk gemaakte of te maken kosten van aanschaf en reiniging voor zijn rekening nemen.

### **Jubileumgratificatie**

Artikel 78

1. De werknemer die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar, volgens de normen van het tweede lid van dit

artikel. Onder diensttijd wordt voor de toepassing van dit artikel tevens begrepen de diensttijd in de sector gezinsverzorging bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn viel, toen de gezinsverzorging nog bij die CAO was ondergebracht.

2. De in het eerste lid bedoelde jubileumgratificatie bedraagt bij:
  - 25 dienstjaren een bruto half maandsalaris;
  - 40 dienstjaren een bruto heel maandsalaris;
  - 50 dienstjaren een bruto heel maandsalaris.
3. Onder maandsalaris wordt begrepen:
  - a. het bruto maandsalaris, vermeerderd met
  - b. vakantietoeslag over een maand, een en ander afgerond op (een veelvoud van) €2,50.

### **Spaarloonregeling**

#### Artikel 79

De werkgever draagt zorg voor de invoering van een spaarloonregeling binnen de instelling indien de ondernemingsraad daar om verzoekt.

### **Premieverdeling PGGM**

#### Artikel 79a

De werkgever verhaalt een deel van de aan het pensioenfonds PGGM af te dragen premies op de werknemers door toepassing van een jaarlijks door partijen bij deze CAO vast te stellen berekeningsformule. Deze formule wordt zodanig opgesteld, dat, gemeten als gemiddelde over het totaal van alle werknemers in de thuiszorg, 50% van de door de gezamenlijke werkgevers in de thuiszorg aan het PGGM af te dragen premies op de werknemers wordt verhaald.

## HOOFDSTUK XIII      REGELINGEN BIJ CONFLICTEN

### Schorsing

#### Artikel 80

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 kalenderdagen schorsen, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 Burgerlijk Wetboek aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met 14 dagen worden verlengd.
2. Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, worden door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen, die tot de schorsing c.q. verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.
3. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen.  
De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
5. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd.  
Wanneer de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman, dan komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.
6. De werknemer kan de werkgever verplichten het bepaalde in lid 5 van dit artikel ook ten aanzien van derden die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld, van toepassing te verklaren.
7. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie, indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer opleveren een grond voor onmiddellijke beëindiging, als bedoeld in artikel 7:679 Burgerlijk Wetboek.

### Op non-actiefstelling

#### Artikel 81

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 3 weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. De termijn die hierbij in acht wordt genomen dient zo beperkt mogelijk te zijn, echter zo lang als nodig is om oplossingen tot stand te brengen. Mocht dit na drie weken nog niet mogelijk zijn, dan kan de termijn in overleg met de werknemer of diens raadsman worden verlengd.
2. De werkgever deelt een besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging zo spoedig mogelijk schriftelijk mee aan de werknemer onder vermelding van de redenen waarom de voortgang der werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
4. De werkgever is gehouden gedurende de periode van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
5. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

#### Artikel 82 tot en met artikel 85 (Gereserveerd)

### **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

#### Artikel 86

1. Naast de gevallen zoals genoemd in artikel 7:674 (overlijden werknemer), 7:676 (beëindiging tijdens de proeftijd), 7:677 (ontslag op staande voet), 7:678 (dringende reden voor werkgever), 7:679 (dringende reden voor werknemer), 7:685 en 7:686 (ontbinding wegens gewichtige reden dan wel wegens wanprestatie) BW, eindigt de arbeidsovereenkomst in de volgende gevallen:
  - a. met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
  - b. door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
  - c. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt;
  - d. bij gebruik van het recht op overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen;
  - e. door schriftelijke opzegging, met inachtneming van hetgeen in lid 2 van dit artikel wordt bepaald. De opzegging dient onder opgave van redenen te geschieden.
2. De opzegtermijn voor zowel de werknemer als de werkgever bedraagt twee maanden dan wel twee periodes, tenzij op grond van de wet door de werkgever een langere opzegtermijn in acht dient te worden genomen. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand, dan wel van de periode, volgend op de opzegging.

### **Wachtgeld**

#### Artikel 87

1. De werknemer die wordt ontslagen wegens vermindering of beëindiging der werkzaamheden, dan wel wegens reorganisatie van de instelling, wordt met ingang van de dag dat het ontslag ingaat, door de werkgever een wachtgeld toegekend, overeenkomstig Uitvoeringsregeling N Wachtgeld.

### **Uitkering bij overlijden**

#### Artikel 88

1. Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en de vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden, een uitkering ineens toegekend, gelijk aan twee maandsalarissen, c.q. twee periodesalarissen van de overleden werknemer aan de rechthebbenden conform artikel 7:674, lid 3 BW.
2. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.



### **Verkrege rechten algemeen**

#### Artikel 89

1. Tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden welke voor werknemers, vallende onder de CAO Welzijn, op 28 februari 1979 en voor werknemers, vallende onder de CAO Kruiswerk en Tuberculosebestrijding, op 31 december 1979, in voor de werknemer gunstige zin afwijken van de respectievelijk per 1 maart 1979 en 1 januari 1980 geldende CAO Welzijn en CAO Kruiswerk en Tuberculosebestrijding, blijven gehandhaafd, tenzij sprake is van een excessief beding.
2. Onder excessief beding wordt verstaan een tussen werkgever en werknemer overeengekomen regeling die zo sterk afwijkt van de voor werknemers onder gelijke omstandigheden geldende arbeidsvoorwaarden, dat in redelijkheid niet gevegd kan worden dat deze regeling gehandhaafd blijft.
3. Partijen bij de CAO kunnen ter zake van excessieve bedingen een nadere afbouwregeling treffen.
4. CAO-partijen bepalen uitsluitend op verzoek van de werkgeversvereniging of werknemersorganisatie die partij is bij de CAO of in een concrete zaak sprake is van een excessief beding als bedoeld in het voorgaande lid.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel heeft de in lid 1 bedoelde werknemer, die op 28 februari 1979 viel onder de CAO Welzijn en die met toestemming van de werkgever voor de uitoefening van zijn functie gebruik moet maken van eigen auto, motor of scooter recht op de vergoeding op basis van Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding.

#### Artikel 90 t/m artikel 92

*(Gereserveerd)*

### **Verkrege rechten jubileumgratificaties**

#### Artikel 93

Voor de werknemer die op 31 december 1994 een arbeidsovereenkomst heeft waarop de CAO Kruiswerk van toepassing is gelden in aanvulling op de leden 1 tot en met 3 van artikel 78 (Jubileumgratificatie) de volgende rechten:

- bij 12 1/2 dienstjaren een jubileumgratificatie van een bruto kwart maandsalaris;
- het bruto maandsalaris, als bedoeld in artikel 78 lid 3 wordt vermeerderd met het bedrag dat in de 3 maanden, voorafgaande aan het jubileum gemiddeld per maand aan toelage inconvenue uren is genoten;
- indien de omvang van het dienstverband in de loop der jaren is gewijzigd kan de werkgever de gratificatie aanpassen indien de werknemer door een dergelijke wijziging onredelijk veel zou worden benadeeld of bevoordeeld;
- de werkgever zal aan de werknemer die wordt ontslagen wegens blijvende arbeidsongeschiktheid of wegens gebruik van de overbruggingsuitkering van het PGM een evenredige jubileumgratificatie voor 25, 40 of 50 dienstjaren toekennen, indien de diensttijd op twee jaar na geheel is voltooid.

### **Interpretatie van de CAO**

#### Artikel 94

Vraagstukken omtrent de interpretatie van deze CAO kunnen slechts aan het OAT worden voorgelegd door de bij de CAO betrokken werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties. Uitspraken worden vastgelegd in het *Handboek Arbeidsvoorwaarden Thuiszorg* en hebben een algemeen geldend karakter. In dit handboek is door werknemers- en werkgeversorganisaties voor de diverse CAO-bepalingen een toelichting vastgelegd.

Artikel 95 tot en met artikel 97  
(*Gereserveerd*)

### **Duur en wijziging**

#### Artikel 98

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de duur van 1 januari 2005 **tot 1 oktober 2008**.
2. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden vóór de datum waarop deze CAO eindigt bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met één jaar verlengd.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de duur te wijzigen.

## **Uitvoeringsregeling A**

### **Salariëring**

(ex artikelen 7, 23, 38e en 38f)

#### **HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN**

##### **Begripsbepalingen**

###### **Artikel 1**

- a. *Salarisschaal*: Reeks van bedragen corresponderend met een vaste reeks volgnummers, zoals genoemd in artikel 13 van deze regeling.
- b. *Aanloopschaal*: De binnen de salarisschaal opgenomen laagste twee periodieken, aangeduid met aanlooperperiodiek 0 en aanlooperperiodiek 1.
- c. *Salaris*: Het op de werknemer van toepassing zijnde bedrag uit de op hem van toepassing zijnde salarisschaal.
- d. *Salarisanciënniteit*: De tijd die in aanmerking komt voor de vaststelling van het salaris op een hoger bedrag dan de laagste periodiek van de salarisschaal, welke op de functie van de werknemer van toepassing is.
- e. *Periodiek*: Opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.
- f. *Maand*: Een kalendermaand.
- g. *Periode*: Een aaneengesloten tijdvak van vier weken.

##### **Bepaling salaris**

###### **Artikel 2**

1.
  - a. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op basis van een door hem beklede functie. Deze functie wordt met behulp van het actuele Functie Waarderingsstelsel Gezondheidszorg (FWG®) ingedeeld in een van de functiegroepen 5 tot en met 80. De wijze van (her)indelen van de functie en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in Uitvoeringsregeling E, Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG). Het nummer van de salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.
  - b. Het salaris van de werknemer die werkzaam is op basis van gesubsidieerde arbeid (ex artikel 22, lid 3, sub b van het algemene gedeelte van deze CAO), wordt vastgesteld conform het gestelde in artikel 8 van deze uitvoeringsregeling. Het salaris van de werknemer, zoals genoemd in artikel 22, lid 3, sub a van het algemene gedeelte van deze CAO (leerlingen) wordt vastgesteld conform het gestelde in hoofdstuk IV van deze uitvoeringsregeling.
2. Het salaris van de werknemer wordt daarbij bepaald volgens de salarisbedragen corresponderend met de volgnummers, genoemd in hoofdstuk III, artikel 14, onderdeel B1 tenzij sprake is van toepassing van het wettelijk minimumloon dan wel leeftijdsalarissen, als bedoeld in lid 3.
3. Het salaris in de salarisschalen FWG 10 tot en met FWG 35 van de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, wordt vastgesteld volgens de salarisbedragen, corresponderend met de leeftijden, als vermeld bij die salarisschalen in hoofdstuk II, artikel 13. Voor salarisschaal FWG 5 geldt hetzelfde, met dien verstande dat hierbij sprake is van toepassing van het wettelijk minimumloon.
4. Het salaris van de werknemer van 21 jaar en ouder wordt bij zijn indiensttreding in de regel vastgesteld op het laagste volgnummer uit de op zijn functie van toepassing zijnde salarisschaal. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat de werknemer, al dan niet op basis van elders verkregen ervaring, niet in de aanloopschaal wordt ingeschaald, doch in een hoger volgnummer van de salarisschaal.
5. Het salaris van de werknemer wordt in de volgende gevallen vastgesteld naar evenredigheid van de voor hem geldende arbeidsduur:
  - indien de werknemer geen volledig dienstverband heeft;
  - indien de toepassing van artikel 10, lid 3 of lid 4 van het algemeen gedeelte van deze CAO leidt tot een arbeidsduur die hoger ligt dan gemiddeld 36 uur per week;
  - indien het salaris over een gedeelte van een maand of periode moet worden berekend.
6. Indien een werknemer, direct voorafgaand aan zijn indiensttreding reeds in een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende instelling in een zelfde, volgens dezelfde salarisschaal

gehonoreerde functie werkzaam is geweest, wordt ten minste de in deze functie verworven salarisanciënniteit in de nieuwe functie gehandhaafd, onverlet het bepaalde in lid 4.

### **Periodieke verhoging**

#### Artikel 3

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met één periodiek tot het maximum van de salarisschaal, tenzij het bepaalde in artikel 6 wordt toegepast.
2. De periodieke verhogingen binnen salarisschalen gaan in op de eerste dag van de maand of periode waarin de werknemer:
  - in dienst trad;
  - de leeftijd bereikte waarop de laagste periodiek van de van toepassing zijnde salarisschaal ging gelden;
  - bevorderd werd;dan wel op de periodiekdatum van de oude functie.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de in het tweede lid van dit artikel vermelde mogelijkheden van toepassing is.

### **Salaris bij bevordering naar een hogere functie**

#### Artikel 4

1. In geval van bevordering naar een met een hogere salarisschaal gehonoreerde functie wordt de salarisanciënniteit in de nieuwe functie in de hogere salarisschaal bepaald op ten minste het naast hogere salarisbedrag dat de betrokken werknemer op de dag van bevordering zou hebben genoten in zijn voorgaande functie.
2. Indien bij bevordering de salarisschalen van de oude en de nieuwe functies elkaar overlappen en de data van bevordering en periodieke verhoging gelijk zijn, wordt eerst de periodieke verhoging in de oude salarisschaal toegekend, waarna horizontale inschaling in de nieuwe salarisschaal plaatsvindt, vermeerderd met één periodiek.

### **Salaris bij overgang naar functie op gelijk niveau**

#### Artikel 5

Indien een werknemer door zijn werkgever in een andere volgens dezelfde salarisschaal gehonoreerde functie wordt tewerkgesteld, wordt de in de vorige functie verworven salarisanciënniteit gehandhaafd.

### **Inhouden periodiek**

#### Artikel 6

1. Bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver van de werknemer kan de werkgever jaarlijks besluiten één periodiek niet toe te kennen.
2. Toepassing van lid 1 van dit artikel is uitsluitend mogelijk als bij de toepassing van een beoordelingssysteem, zoals bedoeld in artikel 61 van het algemeen gedeelte van deze CAO, een onvoldoende functioneren van de werknemer is vastgesteld.
3. Toepassing van dit artikel mag niet leiden tot vermindering van het reeds toegekende salaris.
4. De werkgever kan met terugwerkende kracht het niet toekennen van de periodiek intrekken.
5. De werkgever is verplicht de werknemer onverwijld mededeling te doen van de ingevolge dit artikel genomen maatregelen, onder opgave van de daaruit voor de eerstvolgende verhoging van het salaris van de werknemer voortvloeiende gevolgen. Deze mededeling wordt onder vermelding van de redenen schriftelijk bevestigd.

### **Extra periodieken**

#### Artikel 7

1. Bij buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver van de werknemer kan de werkgever schriftelijk beargumenteerd maximaal 2 extra periodieken toekennen waarbij het maximum van de schaal met maximaal 2 periodieken overschreden kan worden.
2. Het bepaalde in het eerste lid mag slechts worden toegepast ten aanzien van een werknemer, die als zodanig ten minste een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest in dezelfde salarisschaal.

## **Werknemer die werkzaam is op basis van gesubsidieerde arbeid (ex artikel 22, lid 3, sub b)**

### Artikel 8

De inpassing van het salaris van werknemers die vallen onder artikel 22, lid 3, sub b vindt plaats op basis van schaal FWG 5. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat van het voorgaande in positieve zin kan worden afgeweken.

## **Conversiebepalingen voor werknemers die vielen onder de werkingsfeer van de CAO Thuiszorg 2002-2003 en wier functie tot 1 juli 2003 werd gewaardeerd via IMF-kort en per 1 juli 2003 wordt gewaardeerd met FWG 3.0®**

### Artikel 9

1. Met ingang van 1 juli 2003 vindt invoering van het Functie Waarderingsysteem Gezondheidszorg (FWG®) plaats zoals weergegeven in uitvoeringsregeling E.
2. De koppeling van de FWG-indelingen met het salarisgebouw vindt plaats per 1 december 2003 dan wel periode 13 van 2003. Voor de bepaling van het salaris in de periode 1 juli 2003 tot 1 december 2003 zijn de (oude) salarisbedragen van de CAO thuiszorg 2002-2003 van toepassing.
3. De werknemer wiens functie bij de invoering van FWG per 1 juli 2003 als gevolg van de toepassing van dit systeem wordt ingedeeld in een functiegroep waarvan het perspectief in de nieuwe situatie (zoals dit geldt per 1 december 2003 dan wel periode 13 van 2003) lager is dan het perspectief in de oude situatie (zoals dit geldt per 30 juni 2003), heeft recht op een integrale salarisgarantie zoals bedoeld in artikel 10 van deze uitvoeringsregeling. De overige werknemers worden ingepast op de wijze zoals beschreven in artikel 11 van deze uitvoeringsregeling.
4. Indien de werknemer bij de invoering van FWG een toeslag coördinerende taken ontvangt, waarbij deze toeslag een structureel karakter kent, dan vormt deze toeslag een onderdeel van het oude salaris zoals dit in het voorgaande lid wordt genoemd. Een aanpassing van deze toeslag met de algemene salarisverhoging die, in enig jaar, door partijen wordt overeengekomen, vindt echter niet plaats.

## **Garantieregeling**

### Artikel 10

1. De werknemer op wie de integrale salarisgarantie, zoals bedoeld in artikel 9, lid 3 van toepassing is, behoudt het oude salaris en het daarbij behorende perspectief zoals dat in de oude situatie voor die werknemer gold. Dit oude salaris wordt aangepast met de algemene salarisverhoging die, in enig jaar, door partijen wordt overeengekomen.
2. De werkgever kan met de werknemer die recht heeft op de integrale salarisgarantie afspreken dat, in afwijking van het gestelde in het eerste lid, alsnog indeling in het FWG-salarisgebouw plaatsvindt. Het is hierbij mogelijk het salaris te garanderen op het niveau van een periodiek of volgnummer zonder dat recht bestaat op het maximum van een salarisschaal.

## **Salarisindeling in salaristabel FWG voor werknemers die *niet* vallen onder de garantieregeling**

### Artikel 11

1. De inschaling van de op 30 november 2003 in dienst zijnde werknemer vindt per 1 december 2003 dan wel periode 13 van 2003 plaats in salaristabel B-0 (behorende bij de CAO Thuiszorg 2003-2004: salarisschalen FWG-systematiek per 1 december 2003/periode 13 van 2003 exclusief verhoging met 1,5%). Het nummer van de salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.
2. Inpassing in de salarisschaal vindt plaats op de navolgende wijze:
  - a. indien het oude salaris (dit is het salaris op 30 november 2003) onder het minimum ligt van de nieuwe schaal volgt inschaling op het laagste bedrag van de nieuwe schaal;
  - b. indien het oude salaris ligt tussen het minimum en het maximum van de nieuwe schaal dan volgt inschaling op een gelijk dan wel het eerste naast hogere bedrag van de nieuwe schaal. Hierbij is het niet van belang of dit bedrag behoort bij een leeftijd- dan wel aanlooperperiodiek;
  - c. nadat inschaling op voorgaande wijze heeft plaatsgevonden, vindt een salarisverhoging van 1,5% plaats. Voorgaande betekent dat dan salarisgebouw B-1 (behorende bij de CAO Thuiszorg 2003-2004) van toepassing is.

### Artikel 12

(Gereserveerd)

HOOFDSTUK II STRUCTUUR SALARISSCHALEN

**Salarisschalen FWG 5 tot en met FWG 80**

Artikel 13 Met ingang van 1 juni 2006 dan wel periode 6 van 2006

B1 Salarisschalen FWG 5 tot en met FWG 80 per 1 juni 2006 inclusief verhoging met 1,0%, en bij toepassing van periodesalarissen per periode 6 van 2006 waarbij de maand- en periodesalarissen gelden bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

FWG 5				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
16 jaar	(WML*)	€439,05	€404,64	€2,81
17 jaar	(WML*)	€502,70	€462,24	€3,21
18 jaar	(WML*)	€579,05	€532,80	€3,70
19 jaar	(WML*)	€668,10	€614,88	€4,27
20 jaar	(WML*)	€782,65	€720,00	€5,00
21 jaar	(WML*)	€922,65	€849,60	€5,90
22 jaar	(WML*)	€1.081,70	€995,04	€6,91
23 jaar e.o.	(WML*)	€1.272,60	€1.170,72	€8,13

\* Wet Minimum(jeugd)loon

FWG 10				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€809,24	€744,48	€5,17
18 jaar		€944,64	€869,76	€6,04
19 jaar		€1.078,98	€992,16	€6,89
20 jaar		€1.214,39	€1.117,44	€7,76
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
0	1	€1.250,94	€1.150,56	€7,99
1	2	€1.274,58	€1.172,16	€8,14
2	3	€1.298,21	€1.195,20	€8,30
3	4	€1.348,73	€1.241,28	€8,62
4	5	€1.398,17	€1.285,92	€8,93

FWG 15				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€839,33	€771,84	€5,36
18 jaar		€979,03	€901,44	€6,26
19 jaar		€1.118,75	€1.029,60	€7,15
20 jaar		€1.257,38	€1.156,32	€8,03
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	3	€1.298,21	€1.195,20	€8,30
Aanlooperperiodiek 1	4	€1.348,73	€1.241,28	€8,62
0	5	€1.398,17	€1.285,92	€8,93
1	6	€1.425,04	€1.311,84	€9,11
2	7	€1.462,64	€1.346,40	€9,35
3	8	€1.499,18	€1.379,52	€9,58
4	9	€1.538,95	€1.415,52	€9,83
5	10	€1.581,93	€1.455,84	€10,11

6	11	€1.630,30	€1.500,48	€10,42
7	12	€1.680,81	€1.546,56	€10,74
8	13	€1.737,78	€1.598,40	€11,10

FWG 20				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€855,45	€787,68	€5,47
18 jaar		€998,39	€918,72	€6,38
19 jaar		€1.140,24	€1.049,76	€7,29
20 jaar		€1.282,09	€1.179,36	€8,19
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	5	€1.398,17	€1.285,92	€8,93
Aanlooperperiodiek 1	6	€1.425,04	€1.311,84	€9,11
0	7	€1.462,64	€1.346,40	€9,35
1	8	€1.499,18	€1.379,52	€9,58
2	9	€1.538,95	€1.415,52	€9,83
3	10	€1.581,93	€1.455,84	€10,11
4	11	€1.630,30	€1.500,48	€10,42
5	12	€1.680,81	€1.546,56	€10,74
6	13	€1.737,78	€1.598,40	€11,10
7	14	€1.794,72	€1.651,68	€11,47
8	15	€1.847,39	€1.699,20	€11,80

FWG 25				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€876,94	€806,40	€5,60
18 jaar		€1.024,18	€941,76	€6,54
19 jaar		€1.170,34	€1.077,12	€7,48
20 jaar		€1.316,48	€1.211,04	€8,41
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanlooperperiodiek 0	6	€1.425,04	€1.311,84	€9,11
Aanlooperperiodiek 1	7	€1.462,64	€1.346,40	€9,35
0	8	€1.499,18	€1.379,52	€9,58
1	9	€1.538,95	€1.415,52	€9,83
2	10	€1.581,93	€1.455,84	€10,11
3	11	€1.630,30	€1.500,48	€10,42
4	12	€1.680,81	€1.546,56	€10,74
5	13	€1.737,78	€1.598,40	€11,10
6	14	€1.794,72	€1.651,68	€11,47
7	15	€1.847,39	€1.699,20	€11,80
8	16	€1.906,49	€1.753,92	€12,18
9	17	€1.954,86	€1.798,56	€12,49

FWG 30				
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar		€900,59	€828,00	€5,75
18 jaar		€1.049,97	€966,24	€6,71
19 jaar		€1.200,43	€1.104,48	€7,67

20 jaar		€ 1.349,80	€1.241,28	€8,62
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	6	€1.425,04	€1.311,84	€9,11
Aanlooperperiodiek 1	7	€1.462,64	€1.346,40	€9,35
0	8	€1.499,18	€1.379,52	€9,58
1	9	€1.538,95	€1.415,52	€9,83
2	10	€1.581,93	€1.455,84	€10,11
3	11	€1.630,30	€1.500,48	€10,42
4	12	€1.680,81	€1.546,56	€10,74
5	13	€1.737,78	€1.598,40	€11,10
6	14	€1.794,72	€1.651,68	€11,47
7	15	€1.847,39	€1.699,20	€11,80
8	16	€1.906,49	€1.753,92	€12,18
9	17	€1.954,86	€1.798,56	€12,49
10	18	€2.012,89	€1.851,84	€12,86

<i>FWG 35</i>				
<i>Leeftijd</i>		<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
17 jaar		€950,03	€874,08	€6,07
18 jaar		€1.108,00	€1.019,52	€7,08
19 jaar		€1.265,98	€1.164,96	€8,09
20 jaar		€1.423,96	€1.310,40	€9,10
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	8	€1.499,18	€1.379,52	€9,58
Aanlooperperiodiek 1	9	€1.538,95	€1.415,52	€9,83
0	10	€1.581,93	€1.455,84	€10,11
1	11	€1.630,30	€1.500,48	€10,42
2	12	€1.680,81	€1.546,56	€10,74
3	13	€1.737,78	€1.598,40	€11,10
4	14	€1.794,72	€1.651,68	€11,47
5	15	€1.847,39	€1.699,20	€11,80
6	16	€1.906,49	€1.753,92	€12,18
7	17	€1.954,86	€1.798,56	€12,49
8	18	€2.012,89	€1.851,84	€12,86
9	19	€2.065,54	€1.900,80	€13,20
10	20	€2.121,42	€1.952,64	€13,56

<i>FWG 40</i>				
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	10	€1.581,93	€1.455,84	€10,11
Aanlooperperiodiek 1	11	€1.630,30	€1.500,48	€10,42
0	12	€1.680,81	€1.546,56	€10,74
1	14	€1.794,72	€1.651,68	€11,47
2	16	€1.906,49	€1.753,92	€12,18
3	17	€1.954,86	€1.798,56	€12,49
4	18	€2.012,89	€1.851,84	€12,86
5	19	€2.065,54	€1.900,80	€13,20
6	20	€2.121,42	€1.952,64	€13,56
7	21	€2.176,24	€2.003,04	€13,91



8	22	€2.229,97	€2.052,00	€14,25
9	23	€2.284,78	€2.102,40	€14,60
10	24	€2.340,66	€2.154,24	€14,96

<i>FWG 45</i>				
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	16	€1.906,49	€1.753,92	€12,18
Aanlooperperiodiek 1	18	€2.012,89	€1.851,84	€12,86
0	20	€2.121,42	€1.952,64	€13,56
1	21	€2.176,24	€2.003,04	€13,91
2	22	€2.229,97	€2.052,00	€14,25
3	23	€2.284,78	€2.102,40	€14,60
4	24	€2.340,66	€2.154,24	€14,96
5	25	€2.397,62	€2.206,08	€15,32
6	26	€2.456,72	€2.260,80	€15,70
7	27	€2.517,99	€2.316,96	€16,09
8	28	€2.571,72	€2.365,92	€16,43

<i>FWG 50</i>				
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	18	€2.012,89	€1.851,84	€12,86
Aanlooperperiodiek 1	20	€2.121,42	€1.952,64	€13,56
0	21	€2.176,24	€2.003,04	€13,91
1	23	€2.284,78	€2.102,40	€14,60
2	25	€2.397,62	€2.206,08	€15,32
3	27	€2.517,99	€2.316,96	€16,09
4	28	€2.571,72	€2.365,92	€16,43
5	29	€2.631,90	€2.422,08	€16,82
6	30	€2.691,01	€2.475,36	€17,19
7	31	€2.746,89	€2.527,20	€17,55
8	32	€2.802,77	€2.579,04	€17,91
9	33	€2.861,89	€2.633,76	€18,29
10	34	€2.920,99	€2.687,04	€18,66

<i>FWG 55</i>				
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	19	€2.065,54	€1.900,80	€13,20
Aanlooperperiodiek 1	21	€2.176,24	€2.003,04	€13,91
0	23	€2.284,78	€2.102,40	€14,60
1	26	€2.456,72	€2.260,80	€15,70
2	28	€2.571,72	€2.365,92	€16,43
3	30	€2.691,01	€2.475,36	€17,19
4	32	€2.802,77	€2.579,04	€17,91
5	34	€2.920,99	€2.687,04	€18,66
6	35	€2.975,80	€2.737,44	€19,01
7	36	€3.030,61	€2.787,84	€19,36
8	37	€3.094,01	€2.846,88	€19,77
9	38	€3.158,50	€2.905,92	€20,18
10	39	€3.221,91	€2.964,96	€20,59

11	40	€3.278,87	€3.016,80	€20,95
----	----	-----------	-----------	--------

<i>FWG 60</i>				
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	27	€2.517,99	€2.316,96	€16,09
Aanlooperperiodiek 1	29	€2.631,90	€2.422,08	€16,82
0	32	€2.802,77	€2.579,04	€17,91
1	34	€2.920,99	€2.687,04	€18,66
2	36	€3.030,61	€2.787,84	€19,36
3	38	€3.158,50	€2.905,92	€20,18
4	40	€3.278,87	€3.016,80	€20,95
5	42	€3.402,46	€3.130,56	€21,74
6	44	€3.521,74	€3.240,00	€22,50
7	45	€3.574,41	€3.288,96	€22,84
8	46	€3.628,14	€3.337,92	€23,18
9	47	€3.684,03	€3.389,76	€23,54
10	48	€3.737,76	€3.438,72	€23,88

<i>FWG 65</i>				
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	34	€2.920,99	€2.687,04	€18,66
Aanlooperperiodiek 1	36	€3.030,61	€2.787,84	€19,36
0	38	€3.158,50	€2.905,92	€20,18
1	40	€3.278,87	€3.016,80	€20,95
2	41	€3.342,27	€3.075,84	€21,36
3	42	€3.402,46	€3.130,56	€21,74
4	43	€3.463,71	€3.186,72	€22,13
5	44	€3.521,74	€3.240,00	€22,50
6	46	€3.628,14	€3.337,92	€23,18
7	48	€3.737,76	€3.438,72	€23,88
8	50	€3.848,44	€3.540,96	€24,59
9	52	€3.958,06	€3.641,76	€25,29
10	54	€4.068,75	€3.744,00	€26,00

<i>FWG 70</i>				
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	44	€3.521,74	€3.240,00	€22,50
Aanlooperperiodiek 1	46	€3.628,14	€3.337,92	€23,18
0	48	€3.737,76	€3.438,72	€23,88
1	50	€3.848,44	€3.540,96	€24,59
2	51	€3.904,33	€3.592,80	€24,95
3	52	€3.958,06	€3.641,76	€25,29
4	53	€4.015,02	€3.695,04	€25,66
5	56	€4.179,45	€3.846,24	€26,71
6	59	€4.344,95	€3.997,44	€27,76
7	62	€4.510,45	€4.150,08	€28,82
8	64	€4.621,14	€4.252,32	€29,53
9	66	€4.757,64	€4.377,60	€30,40

<i>FWG 75</i>				
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	54	€4.068,75	€3.744,00	€26,00
Aanlooperperiodiek 1	56	€4.179,45	€3.846,24	€26,71
0	58	€4.287,99	€3.945,60	€27,40
1	60	€4.399,76	€4.047,84	€28,11
2	62	€4.510,45	€4.150,08	€28,82
3	63	€4.564,19	€4.199,04	€29,16
4	64	€4.621,14	€4.252,32	€29,53
5	65	€4.688,84	€4.314,24	€29,96
6	68	€4.896,26	€4.505,76	€31,29
7	71	€5.101,53	€4.694,40	€32,60

<i>FWG 80</i>				
<i>Periodiek</i>	<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
Aanlooperperiodiek 0	66	€4.757,64	€4.377,60	€30,40
Aanlooperperiodiek 1	68	€4.896,26	€4.505,76	€31,29
0	70	€5.033,83	€4.632,48	€32,17
1	72	€5.172,45	€4.759,20	€33,05
2	74	€5.310,02	€4.885,92	€33,93
3	75	€5.378,81	€4.949,28	€34,37
4	76	€5.448,66	€5.014,08	€34,82

Artikel 14 *Met ingang van 1 juni 2006 dan wel periode 6 van 2006*

B1 Inpassingstabel FWG (exclusief wettelijk minimumloon) per 1 juni 2006, en bij toepassing van periodesalarissen per periode 6 van 2006, inclusief verhoging met 1,0%, van maandsalarissen, periodesalarissen (beide bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week) en uurlonen van werknemers van 21 jaar en ouder.

<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
1	€1.250,94	€1.150,56	€7,99
2	€1.274,58	€1.172,16	€8,14
3	€1.298,21	€1.195,20	€8,30
4	€1.348,73	€1.241,28	€8,62
5	€1.398,17	€1.285,92	€8,93
6	€1.425,04	€1.311,84	€9,11
7	€1.462,64	€1.346,40	€9,35
8	€1.499,18	€1.379,52	€9,58
9	€1.538,95	€1.415,52	€9,83
10	€1.581,93	€1.455,84	€10,11
11	€1.630,30	€1.500,48	€10,42
12	€1.680,81	€1.546,56	€10,74
13	€1.737,78	€1.598,40	€11,10
14	€1.794,72	€1.651,68	€11,47
15	€1.847,39	€1.699,20	€11,80
16	€1.906,49	€1.753,92	€12,18
17	€1.954,86	€1.798,56	€12,49
18	€2.012,89	€1.851,84	€12,86
19	€2.065,54	€1.900,80	€13,20
20	€2.121,42	€1.952,64	€13,56
21	€2.176,24	€2.003,04	€13,91
22	€2.229,97	€2.052,00	€14,25
23	€2.284,78	€2.102,40	€14,60
24	€2.340,66	€2.154,24	€14,96
25	€2.397,62	€2.206,08	€15,32
26	€2.456,72	€2.260,80	€15,70
27	€2.517,99	€2.316,96	€16,09
28	€2.571,72	€2.365,92	€16,43
29	€2.631,90	€2.422,08	€16,82
30	€2.691,01	€2.475,36	€17,19
31	€2.746,89	€2.527,20	€17,55
32	€2.802,77	€2.579,04	€17,91
33	€2.861,89	€2.633,76	€18,29
34	€2.920,99	€2.687,04	€18,66
35	€2.975,80	€2.737,44	€19,01
36	€3.030,61	€2.787,84	€19,36
37	€3.094,01	€2.846,88	€19,77
38	€3.158,50	€2.905,92	€20,18
39	€3.221,91	€2.964,96	€20,59
40	€3.278,87	€3.016,80	€20,95
41	€3.342,27	€3.075,84	€21,36

42	€3.402,46	€3.130,56	€21,74
43	€3.463,71	€3.186,72	€22,13
44	€3.521,74	€3.240,00	€22,50
45	€3.574,41	€3.288,96	€22,84
46	€3.628,14	€3.337,92	€23,18
47	€3.684,03	€3.389,76	€23,54
48	€3.737,76	€3.438,72	€23,88
49			

<i>Volgnr.</i>	<i>Maandsalaris</i>	<i>Periodesalaris</i>	<i>Uurloon</i>
50	€3.848,44	€3.540,96	€24,59
51	€3.904,33	€3.592,80	€24,95
52	€3.958,06	€3.641,76	€25,29
53	€4.015,02	€3.695,04	€25,66
54	€4.068,75	€3.744,00	€26,00
55			
56	€4.179,45	€3.846,24	€26,71
57			
58	€4.287,99	€3.945,60	€27,40
59	€4.344,95	€3.997,44	€27,76
60	€4.399,76	€4.047,84	€28,11
61			
62	€4.510,45	€4.150,08	€28,82
63	€4.564,19	€4.199,04	€29,16
64	€4.621,14	€4.252,32	€29,53
65	€4.688,84	€4.314,24	€29,96
66	€4.757,64	€4.377,60	€30,40
67			
68	€4.896,26	€4.505,76	€31,29
69			
70	€5.033,83	€4.632,48	€32,17
71	€5.101,53	€4.694,40	€32,60
72	€5.172,45	€4.759,20	€33,05
73			
74	€5.310,02	€4.885,92	€33,93
75	€5.378,81	€4.949,28	€34,37
76	€5.448,66	€5.014,08	€34,82
77			
78	€5.592,66	€5.146,56	€35,74
79			
80	€5.746,33	€5.287,68	€36,72

**Leerlingsalarissen (OCenW-opleidingsstelsel)**

## Artikel 15

1. Voor de leerling-werknemers met een leerarbeidsovereenkomst die – anders dan in vervolg op een reeds lopende arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever – een mbo- of een hbo-opleiding volgen in het kader van het OCenW-opleidingsstelsel (beroepsbegeleidende leerweg, BBL) gelden de navolgende salarisbedragen, die zijn vermeld op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Bij een geringere gemiddelde arbeidsduur worden deze bedragen naar rato daarvan toegepast. Indien het wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen, geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.

**a. Salarisbedragen bij mbo-opleiding Zorghulp**

Voor de leerling-werknemer geldt gedurende de opleiding tot Zorghulp een salaris op basis van het wettelijk minimum(jeugd)loon.

**b. Salarisbedragen bij mbo-opleiding Helpende Met ingang van 1 juni 2006 dan wel periode 6 van 2006**

	<i>Per maand</i>	<i>Per periode</i>	<i>Per uur</i>
Eerste leerjaar	€905,96	€833,76	€5,79
Tweede leerjaar	€1.036,00	€953,28	€6,62

**c. Salarisbedragen bij mbo-opleiding Verzorgende, Verzorgende IG en mbo/hbo-opleiding Verpleegkundige Met ingang van 1 juni 2006 dan wel periode 6 van 2006**

	<i>Per maand</i>	<i>Per periode</i>	<i>Per uur</i>
Eerste leerjaar	€1.028,47	€946,08	€6,57
Tweede leerjaar	€1.213,31	€1.116,00	€7,75
Derde leerjaar	€1.566,88	€1.441,44	€10,01
Vierde leerjaar	€1.566,88	€1.441,44	€10,01

2. Voor leerling-verpleegkundigen hbo kan gedurende het tweede leerjaar van het voorafgaande worden afgeweken indien dat jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan dan een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. Gedurende dat jaar is artikel 16 van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing. In het derde leerjaar, waarin met de leerling (weer) een leerarbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorend bij het tweede leerjaar.

**Zakgeld**

## Artikel 16

Voorzover bij de in artikel 15 bedoelde opleidingen sprake is van een voorafgaande theoretische basisperiode waarin de leerling nog geen werknemer is, wordt hem een zakgeld toegekend van €346,69 per maand, en bij toepassing van periodebedragen van €319,01 per periode, onder aftrek van een bij of krachtens wetgeving geldende uitkering.

## Artikel 17

*(Gereserveerd)*

**Leerlingsalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende**

## Artikel 18

Voor leerling-werknemers die een verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgen, gelden de navolgende salarisbedragen waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen:

- a. de verkorte opleiding voor anders opgeleiden: zij die al een andere zorgopleiding hebben genoten;
- b. de verkorte opleiding voor niet-opgeleiden: zij die nog geen relevante opleiding voor de zorg hebben genoten.

De salarisbedragen zijn vermeld op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Bij een geringere gemiddelde arbeidsduur worden de bedragen naar rato daarvan toegepast. Indien het wettelijk minimum-(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen, geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Voorts geldt voor reeds bij de werkgever in een andere functie in dienst zijnde werknemers die de verkorte opleiding gaan volgen dat de bestaande salarisaanspraak wordt gehandhaafd.

**Salarisbedragen met ingang van 1 juni 2006 dan wel periode 6 van 2006 bij verkorte opleiding voor anders opgeleiden**

	<i>Per maand</i>	<i>Per periode</i>	<i>Per uur</i>
Eerste maand	€1.235,28	€1.136,16	€7,89
Vanaf de tweede maand	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0

**Salarisbedragen met ingang van 1 juni 2006 dan wel periode 6 van 2006 bij verkorte opleiding voor niet-opgeleiden**

	<i>Per maand</i>	<i>Per periode</i>	<i>Per uur</i>
Eerste leerjaar	€1.047,51	€963,36	€6,69
Vanaf de dertiende maand	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0	Bedrag van salarisschaal FWG 20, aanlooperperiodiek 0

## **Uitvoeringsregeling B**

### **Overwerk**

*(ex artikel 14)*

#### Artikel 1

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

#### Artikel 2

Niet in aanmerking voor overwerkvergoeding komen werknemers:

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

#### Artikel 3

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

#### Artikel 4

1. De vergoeding voor overwerk, verricht door andere werknemers dan bedoeld in artikel 3, bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk.
2. De werkgever kan besluiten het in lid 1 bedoelde verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon. Voor deeltijders is de vergoeding in dat geval, indien het aantal overwerkuren niet meer bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volledige dagtaak, het voor de werknemer geldende uurloon en vindt over die uren ook een opbouw van vakantiedagen en vakantietoeslag plaats.

#### Artikel 5

Het in de artikelen 3 en 4 bedoeld verlof dient uiterlijk te worden opgenomen in het kwartaal volgend op dat waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.

#### Artikel 6

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



## **Uitvoeringsregeling C**

### **Toelage inconveniënte uren**

*(ex artikel 15)*

#### **Artikel 1**

1. Deze regeling is van toepassing op de werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht gedurende inconveniënte uren, zijnde de uren:
  - op maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en vanaf 20.00 uur;
  - op zaterdag;
  - op zondagen, als ook feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 32, lid 5 van het algemeen gedeelte van de CAO.
2. Werkzaamheden, die gedurende korter dan één uur achtereen worden verricht, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.
3. Het volgen van opleiding en bijscholing leidt niet tot een toelage voor inconveniënte uren.

#### **Artikel 2**

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

## **Uitvoeringsregeling D Bereikbaarheidsdienst**

*(ex artikel 16)*

### **Artikel 1**

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die door de werkgever is opgedragen zich gedurende een bepaalde periode in zijn vrije tijd bereikbaar te houden voor het ontvangen van spoedopdrachten van onvoorziene aard.

### **Artikel 2**

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

## **Uitvoeringsregeling E**

### **Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG®)**

*(ex artikel 22)*

#### **Functiebeschrijvingsdatum voor werknemers met een arbeidsovereenkomst die vielen onder de werkingssfeer CAO Thuiszorg 2002-2003**

De werkgever kan in afwijking van de datum van 1 juli 2003 er voor kiezen om voor de functiebeschrijvingsdatum een tijdstip vast te stellen tussen 1 januari 2003 en 1 juli 2003. Indien de werkgever voor deze mogelijkheid kiest, dan geldt de gekozen datum voor de gehele instelling. Indien een functiebeschrijving op deze wijze is opgesteld en er vervolgens voor 1 juli 2003 een wijziging in de betreffende functie plaatsvindt, dient een nieuwe functiebeschrijving te worden opgesteld.

## HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

### **Uitgangspunten FWG**

#### Artikel 1

1. Basis voor de (her)indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een functiebeschrijving die voldoet aan kwaliteitseisen, zoals die zijn vastgelegd in het FWG-systeem.
2. De procedure voor het beschrijven, waarderen en indelen van de functie is beschreven in artikel 3. De werkgever maakt in overeenstemming met de ondernemingsraad nadere afspraken over de functiebeschrijvingsprocedure en over de indelingsprocedure.
3. De procedure voor herindeling is beschreven in artikel 4. De werkgever maakt in overeenstemming met de ondernemingsraad nadere afspraken over de herindelingsprocedure.
4. De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (toepasser). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en toepassers.

### **Informatieplicht werkgever**

#### Artikel 2

1. De werknemer wordt desgewenst door de werkgever in de gelegenheid gesteld inzage te krijgen in het computerondersteunde systeem FWG.
2. Voordat een functiebeschrijving voorlopig wordt vastgesteld, als bedoeld in artikel 3, bespreekt de werkgever de betreffende functiebeschrijving met de werknemer of met een groep van werknemers op wie dezelfde functiebeschrijving van toepassing is.
3. De werkgever is verplicht de werknemers adequaat te informeren over bezwaarmogelijkheden en procedureafspraken. In de besluiten die op grond van deze uitvoeringsregeling schriftelijk aan de werknemer worden medegedeeld, wordt vermeld of bezwaar kan worden aangetekend en, voor het voorkomende geval, de wijze waarop een bezwaar dient te worden ingesteld.

### **Beschrijving, waardering en indeling van de functie**

#### Artikel 3

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit ter zake van de vaststelling van de functiebeschrijving van de werknemer en stelt de werknemer hiervan schriftelijk in kennis. De werknemer ontvangt een uitgewerkte functiebeschrijving. Indien de werknemer hiertegen bezwaar indient, geldt de procedure zoals beschreven in hoofdstuk 2. Indien geen bezwaar wordt ingediend tegen het voorlopig besluit, wordt dit besluit definitief na het verstrijken van de bezwaretermijn.
2. Op basis van het definitieve besluit betreffende de functiebeschrijving, bepaalt de werkgever met behulp van het FWG-functiewaarderingssysteem de waardering en indeling van de functie en legt schriftelijk aan de werknemer een voorlopig indelingsbesluit voor. Indien de werknemer hiertegen bezwaar indient, geldt de procedure zoals beschreven in hoofdstuk 2. Indien geen bezwaar wordt ingediend tegen het voorlopig indelingsbesluit wordt dit besluit definitief na het verstrijken van de bezwaretermijn.

### **Herindelingprocedure**

#### Artikel 4

1. Een herindeling van de functie vindt plaats in de volgende situaties:
  - a. bij wijziging van en aanvulling op het functiemateriaal van FWG. Indien partijen, betrokken bij deze CAO, overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voorzover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en);
  - b. bij wezenlijke verandering van de functie-inhoud. De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan, indien sprake is van een wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Daarvan is sprake wanneer redelijkerwijs mag worden verondersteld dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze bij de laatste (her)indeling is vastgelegd.
2. De herindelingprocedure op basis van lid 1, sub b kan niet eerder plaatsvinden dan 1 jaar na de datum van het laatste (her)indelingsbesluit van de betreffende functie(s).

3. De herindelingprocedure kent drie fasen die moeten worden doorlopen:
  - a. start herindelingfase (lid 4);
  - b. vaststellen functiebeschrijving (lid 5);
  - c. waardering en indeling van de functie (lid 6).
4. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herindelingprocedure starten. De werkgever onderzoekt daartoe:
  - a. of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het FWG-systeem; dan wel
  - b. of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud.De werkgever neemt op basis van dit onderzoek een voorlopig besluit ter zake van het starten van een herindelingprocedure en legt dit gemotiveerd, schriftelijk voor aan de betreffende werknemer.
5. De werkgever neemt een voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit schriftelijk voor aan de werknemer.
6. Na de definitieve vaststelling van de functiebeschrijving door de werkgever bepaalt de werkgever met behulp van het FWG-systeem de waardering en indeling van de functie en stelt een voorlopig herindelingbesluit vast.
7. De werknemer kan bezwaar indienen tegen de besluiten als bedoeld in lid 4, 5 en 6 van dit artikel, conform de procedure als bedoeld in hoofdstuk 2. Indien geen bezwaar wordt ingediend, wordt het besluit definitief na het verstrijken van de bezwarentermijn.

## HOOFDSTUK 2 BEZWARENPROCEDURE

### Bezwaar

#### Artikel 5

1. De termijn om bezwaar te kunnen indienen is gesteld op 4 weken na verzending van het voorlopige besluit. In overleg met de ondernemingsraad kan deze termijn ruimer worden gesteld.
2. Bij de invoering van FWG 3.0 kan de werknemer tegen het voorlopige besluit van de werkgever een bezwaar indienen ter zake van:
  - a. zijn *functiebeschrijving* (artikel 3, lid 1);
  - b. de *waardering en indeling* (artikel 3, lid 2) van zijn functie.
3. Na de invoering van FWG 3.0 kan de werknemer een bezwaar indienen tegen de *afwijzing* door de werkgever van het herindelingsverzoek (artikel 4, lid 4), tegen het voorlopige besluit in zake de *functiebeschrijving* (artikel 4, lid 5) of tegen het voorlopige *herindelingsbesluit* (artikel 4, lid 6).
4. Het gemotiveerde bezwaarschrift moet zijn voorzien van de handtekening, de naam en het adres van de indiener.
5. Indien de werknemer bezwaar indient, wint de werkgever advies in van de bezwarenadviescommissie zoals beschreven in artikel 6.

### Taak IBC/RBC

#### Artikel 6

1. De instelling heeft een door de werkgever ingestelde Interne Bezwarenadvies Commissie FWG (IBC). Instellingen kunnen – nadat de ondernemingsraad instemming heeft verleend op een desbetreffend verzoek van de werkgever – deel uitmaken van een Regionale Bezwarenadvies Commissie (RBC). De RBC werkt voor meerdere organisaties binnen een bepaald geografisch gebied, die vallen onder werkingssfeer van deze CAO. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn eveneens van toepassing voor een RBC.
2. De IBC/RBC heeft tot taak de werkgever van advies te dienen in de gevallen zoals genoemd in artikel 5, lid 2 en 3. Voor wat betreft een bezwaar van de werknemer tegen de waardering en indeling van de functie beperkt zij zich niet tot het (de) gezichtspunt(en) waartegen bezwaar wordt (worden) gemaakt, maar betreft alle gezichtspunten in haar overwegingen (integrale toetsing).
3. In geval van afwijzing van een herindelingsverzoek door de werkgever, is de IBC/RBC bevoegd de werkgever te adviseren de herindelingsprocedure alsnog te starten indien de werknemer in het bezwaarschrift daartoe heeft verzocht. Indien de IBC/RBC de werkgever adviseert de procedure te starten, is de werkgever daartoe gehouden.
4. De behandeltermijn van een bezwaarschrift bedraagt maximaal 12 weken. Indien omstandigheden dit noodzakelijk maken, kan deze termijn worden verlengd met maximaal 12 weken. De werknemer wordt over de verlenging schriftelijk in kennis gesteld, met de redenen van de verlenging.

### Reglement IBC/RBC

#### Artikel 7

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een reglement IBC dan wel reglement RBC op. In dit reglement dienen tenminste de volgende zaken te worden geregeld, voorzover deze uitvoeringsregeling daarin niet voorziet:

- a. functie, taken en samenstelling van de commissie;
- b. de behandelingsprocedure van een bezwaar;
- c. de wijze van besluitvorming;
- d. de kwaliteitseisen waaraan de commissieleden dienen te voldoen, alsmede de wijze waarop deze eisen worden gehandhaafd.

### Samenstelling IBC/RBC

#### Artikel 8

1. De IBC/RBC wordt gevormd door een voorzitter en tenminste twee leden; de helft van de leden wordt aangewezen door de ondernemingsra(a)d(en), de andere helft wordt aangewezen door de directie(s) van de instelling. De voorzitter wordt door de leden gezamenlijk benoemd.
2. De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris, die wordt benoemd door de IBC/RBC.

## **Bezwarenprocedure**

### Artikel 9

Indien de werknemer een bezwaar heeft ingediend tegen de voorlopige besluiten als genoemd in artikel 5, lid 2 of lid 3, is de navolgende procedure van toepassing:

- a. de werkgever legt het betreffende bezwaarschrift voor aan de IBC/RBC met alle relevante bescheiden;
- b. de IBC/RBC onderzoekt het bezwaar en brengt de werkgever schriftelijk een gemotiveerd advies uit. In het advies worden ook eventuele minderheidsstandpunten vermeld. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift;
- c. alvorens een advies uit te brengen, hoort de IBC/RBC de werknemer en de werkgever. Beide partijen kunnen zich laten vertegenwoordigen. Het horen geschiedt in beginsel in elkaars aanwezigheid. Het staat de IBC/RBC vrij andere getuigen of deskundigen te horen, indien zij dit relevant acht voor de casus;
- d. de werknemer kan zich tijdens de procedure laten bijstaan. De eventuele kosten daarvan komen voor rekening van de werknemer;
- e. indien een der partijen stukken voorlegt aan de IBC/RBC, worden deze ook verstrekt aan de wederpartij.

## **Definitieve beslissing werkgever**

### Artikel 10

1. De werkgever beslist over het bezwaarschrift binnen 2 weken nadat hij het advies heeft ontvangen van de IBC/RBC en zorgt ervoor dat de werknemer een afschrift van dit advies ontvangt.
2. Het advies van de IBC/RBC is zwaarwegend. Indien de werkgever afwijkt van het advies van de commissie, dient hij dit schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer kenbaar te maken.
3. Indien de IBC de werkgever adviseert de procedure te starten conform het gestelde in artikel 6, lid 3 is de werkgever daartoe gehouden.

## **Verdere rechtsgang**

### Artikel 11

Indien werknemer het niet eens is met het definitieve besluit van de werkgever inzake de waardering en indeling van de functie, kan hij binnen 8 weken na verzending van de definitieve beslissing van de werkgever bezwaar instellen bij de Landelijke Bezwarencommissie FWG (LBC-FWG Thuiszorg, postbus 100, 3980 CC Bunnik). Bij de LBC-FWG vindt een integrale toetsing plaats waarbij de in het ongelijk gestelde partij in de kosten van de procedure wordt veroordeeld. Een uitspraak van de LBC-FWG kan voor de werknemer niet leiden tot een lagere indeling van de functie dan waartoe door de werkgever reeds was besloten en waartegen door de werknemer bezwaar is ingesteld.

## HOOFDSTUK 3 LANDELIJKE BEZWARENCOMMISSIE FWG (LBC-FWG)

### Taak LBC-FWG

#### Artikel 12

De LBC-FWG heeft tot taak een bindend advies te geven over de waardering en indeling van een functie, indien hierover een geschil blijft bestaan tussen werknemer en werkgever nadat de procedure als bedoeld in hoofdstuk 2 is doorlopen.

### Ontvankelijkheid

#### Artikel 13

1. Het bezwaar is niet-ontvankelijk indien:
  - a. over het geschil reeds door de rechter is geoordeeld, dan wel daarover een gerechtelijke procedure aanhangig is;
  - b. het bezwaarschrift niet voldoet aan de eisen gesteld in artikel 14 en het gebrek niet is hersteld binnen een door LBC-FWG gestelde termijn;
  - c. de administratiekosten in de zin van artikel 15 niet binnen de door LBC-FWG gestelde termijn door de werknemer is betaald;
  - d. het bezwaarschrift na de gestelde beroepstermijn van 8 weken bij de LBC-FWG binnenkomt.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid, kan de LBC-FWG besluiten het bezwaar toch ontvankelijk te verklaren indien de werknemer naar het oordeel van de LBC-FWG in redelijkheid geen verwijt kan worden gemaakt van het gebrek en – in de gevallen genoemd onder sub b en c – het gebrek alsnog op korte termijn wordt hersteld.

### Formele voorwaarden voor de behandeling van het bezwaarschrift

#### Artikel 14

1. De LBC-FWG neemt een bezwaarschrift niet eerder in behandeling dan nadat de indiener de administratieve bijdrage ad €136,- , zoals bedoeld in artikel 15, lid 1, heeft voldaan en de documenten, als genoemd in de volgende leden, zijn ontvangen.
2. Het bezwaarschrift vermeldt in ieder geval:
  - a. naam, adres, woonplaats en het telefoonnummer van de werkgever;
  - b. naam, adres, woonplaats en het telefoonnummer van de werknemer;
  - c. een duidelijke omschrijving van het geschil;
  - d. een duidelijke omschrijving van de vordering;
  - e. de gronden waarop de vordering berust.
3. Een bezwaarschrift dient onderbouwd te zijn met de volgende documenten:
  - a. de vastgestelde functiebeschrijving;
  - b. het indelingsvoorstel van de werkgever (waardering en indeling);
  - c. het bezwaarschrift zoals dat in de interne procedure is behandeld;
  - d. de uitgewisselde documenten van de IBC/RBC-procedure;
  - e. het advies van de IBC/RBC;
  - f. het voor bezwaar vatbare indelingsbesluit van de werkgever na de IBC/RBC-procedure.
4. Indien het bezwaarschrift niet aan de in de voorgaande leden gestelde eisen voldoet, stelt de LBC-FWG de werknemer een termijn van uiterlijk 4 weken om alsnog het bezwaarschrift in overeenstemming te brengen met de eisen. De gronden van het bezwaar en de toelichting daarop dienen uiterlijk binnen de gestelde termijn te worden aangevoerd. Na het verstrijken van die termijn kunnen geen nieuwe gronden voor het bezwaar worden aangevoerd.
5. De LBC-FWG kan de procedure na ontvangst van het bezwaarschrift stopzetten, indien:
  - a. het bezwaar kennelijk niet-ontvankelijk is, of
  - b. het bezwaar kennelijk ongegrond is.De LBC-FWG doet hiervan mededeling aan partijen.
6. Het bezwaarschrift schorst de werking van het definitieve indelingsbesluit waartegen het bezwaar zich richt niet.

### Administratie- en behandelkosten bezwaarschrift

#### Artikel 15



1. De werknemer dient tegelijk met het indienen van het bezwaarschrift een administratieve bijdrage ad €136,- te voldoen. Dit door overmaking op rekeningnummer 65.99.37.999 ten name van ActiZ, beheer FWG, te Bunnik onder vermelding van: FWG bezwaar <naam werknemer>.
2. De kosten van de behandeling van het bezwaarschrift volgens de standaardprocedure bedragen €1.000,-.
3. Indien de werknemer of de werkgever advies van derden (getuigen, deskundigen, raadsman e.d.) inwinnen komen de kosten daarvan voor eigen rekening van de werknemer respectievelijk de werkgever.

### **Integrale toetsing door LBC-FWG**

#### Artikel 16

1. De LBC-FWG beoordeelt of de waardering en indeling van de functie in overeenstemming is met de 9 gezichtspunten die aan FWG ten grondslag liggen. De LBC-FWG waarborgt een zuivere toepassing van FWG.
2. De LBC-FWG beoordeelt de waardering en indeling van de functie op alle relevante factoren. Het oordeel van de LBC-FWG is derhalve niet beperkt tot hetgeen door de werknemer aan het bezwaarschrift ten grondslag is gelegd.

### **Vertegenwoordiging en bijstand**

#### Artikel 17

1. Iedere partij kan zich doen vertegenwoordigen door een advocaat of een gevolmachtigde.
2. Indien een partij zich laat vertegenwoordigen, dan doet die partij daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling aan de LBC-FWG. Vanaf dat moment tot het moment waarop de partij aangeeft dat hij niet langer wordt vertegenwoordigd, worden mededelingen van LBC-FWG aan de vertegenwoordiger tevens geacht te zijn gedaan aan de partij.

### **Procedure**

#### Artikel 18

1. Indien een partij een bezwaar aanhangig maakt, stelt de LBC-FWG de andere partij schriftelijk in kennis van het in behandeling nemen van het bezwaar, verschaft hem een afschrift van het bezwaarschrift en stelt hem gedurende 4 weken in de gelegenheid een verweerschrift in te dienen. De LBC-FWG kan die termijn eenmalig verlengen met een termijn van maximaal 2 weken.
2. Het in het eerste lid bedoelde verweerschrift wordt door de LBC-FWG in afschrift aan de andere partij gezonden.
3. De LBC-FWG kan de werknemer in de gelegenheid stellen schriftelijk te repliceren binnen een door haar gestelde termijn van maximaal 2 weken. In dat geval stelt de LBC-FWG de werkgever in de gelegenheid schriftelijk te dupliceren binnen een door haar gestelde termijn van maximaal 2 weken.
4. De LBC-FWG kan partijen verzoeken om aan haar binnen een door haar gestelde termijn nadere inlichtingen te verschaffen en/of schriftelijke stukken toe te sturen. Indien een partij aan een dergelijk verzoek geen gehoor geeft, kan LBC-FWG daaruit de gevolgtrekkingen maken die haar geraden voorkomen. De LBC-FWG kan de andere partijen in de gelegenheid stellen schriftelijk te reageren op de verstrekte stukken.
5. Indien de LBC-FWG het raadzaam acht partijen mondeling te horen, stelt zij daartoe plaats, dag en uur van het horen vast en brengt partijen daarvan op de hoogte.
6. Indien partijen mondeling worden gehoord, kunnen partijen tot 1 week voor het horen nadere stukken indienen ter onderbouwing van hun standpunt. Partijen ontvangen een afschrift van de door de andere partij overgelegde nadere stukken.
7. Indien partijen mondeling worden gehoord, wordt daarvan een verslag opgesteld door de LBC-FWG. Partijen ontvangen een afschrift van dit verslag.
8. De LBC-FWG stelt partijen in kennis van de verwachte termijn waarbinnen uitspraak wordt gedaan. De uitspraak zal maximaal binnen een termijn van 24 weken na indiening van een bezwaarschrift worden gedaan.

### **Voeging en splitsing**

#### Artikel 19

1. De LBC-FWG kan zaken over hetzelfde of verwant onderwerp ter behandeling voegen en de behandeling van gevoegde zaken splitsen.
2. Partijen kunnen een verzoek tot voeging of splitsing doen. De LBC-FWG kan een dergelijk verzoek afwijzen.

### **Termijnen**

#### Artikel 20

De LBC-FWG is bevoegd, ambtshalve of op verzoek van een partij, om de termijnen genoemd in dit hoofdstuk te verlengen met inachtneming van het gestelde in artikel 18, lid 8 indien omstandigheden van het geval daartoe naar haar oordeel aanleiding geven.

### **Uitspraak**

#### Artikel 21

1. De LBC-FWG doet schriftelijk en deugdelijk gemotiveerd uitspraak.
2. De uitspraak kent een kostenveroordeling, zoals bedoeld in artikel 22.
3. De uitspraak van de LBC-FWG heeft voor partijen de status van bindend advies. Aan de IBC/RBC die in eerste instantie een advies heeft uitgebracht, wordt een afschrift van de uitspraak toegezonden.

### **Kostenveroordeling**

#### Artikel 22

1. De LBC-FWG bepaalt welke partij naar haar oordeel als de in het ongelijk gestelde partij gehouden is de behandelkosten en de administratiekosten te voldoen.
2. Indien een door de werknemer ingesteld bezwaar leidt tot een andere functie-indeling dan door de werkgever is vastgesteld, wordt de werkgever in de kosten veroordeeld. Indien dit bezwaar niet leidt tot een andere functie-indeling, wordt de werknemer in de kosten veroordeeld.
3. Indien de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, worden de behandelkosten bij hem in rekening gebracht, naast de administratiekosten die hij reeds heeft voldaan.
4. Indien de werkgever in het ongelijk wordt gesteld, ontvangt de werknemer de administratiekosten retour en worden deze kosten met de behandelkosten bij de werkgever in rekening gebracht.
5. Indien een bezwaarschrift niet ontvankelijk wordt verklaard, worden de ontvangen documenten retour gezonden aan de werknemer. De administratieve bijdrage wordt niet aan de werknemer gerestitueerd.

### **Reglement LBC-FWG**

#### Artikel 23

De LBC-FWG wordt ingesteld door partijen betrokken bij deze CAO, dat de samenstelling, werkwijze en financiering van de commissie bepaalt, voorzover dit uitvoeringsreglement daarin nog niet voorziet. Een exemplaar van dit reglement wordt bij indiening van het bezwaarschrift aan de beide geschilpartijen toegezonden.

## BIJLAGE BIJ UR FWG (MODEL FUNCTIEBESCHRIJVING)

Dit model geeft weer hoe een functiebeschrijving kan worden vormgegeven. De werkgever is echter vrij dit naar eigen inzicht aan te passen waarbij hij zich dient te houden aan de in de FWG-overeenkomst geformuleerde kwaliteitseisen.

### **Algemene functie-informatie**

Naam instelling:  
Eventueel adres of locatie:  
Naam organisatorische eenheid (dienst, afdeling, team):  
Functienaam/-nummer:  
Datum dat functie is opgesteld:  
Vastgesteld door directie d.d.:  
Eventuele archiefnummers:

### **Plaats en doel binnen de organisatie**

Doelstelling organisatorische eenheid:  
Plaats van de functie binnen de organisatorische eenheid:  
Doelstelling van de functie:

### **Leiding geven en leiding ontvangen**

Hiërarchisch leidinggeven:  
Operationeel leidinggeven:  
Functioneel leidinggeven:  
Geven van richtlijnen:  
Geven van aanwijzingen:  
Direct leidinggeven:

### **Interne en externe contacten**

Overlegvormen:  
Frequentie en doel van de contacten:

### **Functie-inhoud**

Uitwerking in hoofdtaken en welke activiteiten en resultaten hierbij horen.

Nadere uitwerking per gezichtspunt:

- *kennis*: de mate waarin het kennen en begrijpen van feiten en gegevens en de onderlinge samenhang daartussen van belang zijn in de functie;
- *zelfstandigheid*: de mate waarin in de functie problemen moeten worden opgelost, in relatie tot de aan de functionaris gegeven vrijheden en bevoegdheden en de aan de functionaris opgedragen verantwoordelijkheden voor het overwegen en handelen dat nodig is om deze problemen tot een oplossing te brengen;
- *sociale vaardigheden*: de mate waarin de functie vereist dat de functionaris verhoudingen tussen (groepen) mensen kan doorzien, de eigen positie en houding weet te bepalen, te handhaven en/of aan te passen, alsmede over de vaardigheid beschikt effectieve relaties met/tussen (groepen) mensen te leggen en te onderhouden;
- *risico's* verantwoordelijkheden en invloed: de mate van verantwoordelijkheid en invloed die aan de functie-uitoefening is verbonden en de grootte van de kans dat de functionaris het eindresultaat zal beïnvloeden;
- *uitdrukkingsvaardigheid*: het vermogen om kennis, inzicht of gevoel op een voor anderen begrijpelijke vorm te geven;
- *bewegingsvaardigheid*: de vaardigheid om de in de functie vereiste lichaamsbewegingen beheerst uit te voeren;
- *oplettendheid*: de mate waarin aandacht en opmerkzaamheid in het werk moet worden opgebracht;
- *overige functie-eisen*: de mate waarin de functie aan de functionaris bijzondere eisen oplegt ten aanzien van persoonlijke eigenschappen;

- *inconveniënten*: dit betreft de bezwarende werkomstandigheden, de fysieke en/of de psychische belasting en de mate waarin de functionaris als persoon risico's op letsel loopt.

**Ondertekening door betrokkenen bij opstellen en vaststellen van de functiebeschrijving**

Functiehouder:  
Leidinggevende:  
P&O:  
Directie:

## **Uitvoeringsregeling F**

### **Wachtdienst voor kraamverzorgenden**

*(ex artikel 18)*

#### Artikel 1

1. De werkgever kan aan de kraamverzorgende wachtdiensten opdragen. Een wachtdienst duurt maximaal 24 uur, waarbinnen de kraamverzorgende zich beschikbaar moet houden om op eerste oproep een partusassistentie en/of verzorging te verrichten.
2. Aan de kraamverzorgende worden geen bereikbaarheidsdiensten opgedragen.

#### Artikel 2

1. Als vergoeding voor een wachtdienst kent de werkgever aan de kraamverzorgende een bruto bedrag toe volgens de navolgende normen:
  - op maandag tot en met vrijdag:
    - een vergoeding van bruto €24,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan zestien uur en maximaal vierentwintig uur;
    - een vergoeding van bruto €16,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan acht uur en maximaal zestien uur;
    - een vergoeding van bruto €8,- bij een wachtdienst met een lengte van maximaal acht uur.
  - op zaterdagen en zondagen alsook op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 32, lid 5 van het algemeen gedeelte van de CAO:
    - een vergoeding van bruto €36,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan zestien uur en maximaal vierentwintig uur;
    - een vergoeding van bruto €24,- bij een wachtdienst met een lengte van meer dan acht uur en maximaal zestien uur;
    - een vergoeding van bruto €12,- bij een wachtdienst met een lengte van maximaal acht uur.
2. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in lid 1, met de ondernemingsraad afspraken maken om de in lid 1 bedoelde geldelijke bedragen om te zetten in een vergoeding in tijd. Naar analogie van de in het vorige lid genoemde normen bedragen de vergoedingen in dat geval:
  - op maandag tot en met vrijdag: 120, 80 respectievelijk 40 minuten;
  - op zaterdagen en zondagen alsook op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 32, lid 5 van het algemeen gedeelte van de CAO: 180, 120 respectievelijk 60 minuten.

#### Artikel 3

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

#### Artikel 4

Een kraamverzorgende kan als onderdeel van de wachtdienst ten hoogste tweemaal worden opgeroepen voor een partusassistentie, waarvan slechts eenmaal voor een partusassistentie plus verzorging. Bovendien kan aan de kraamverzorgende maximaal drie aaneengesloten dagen een wachtdienst worden opgedragen. Indien de kraamverzorgende twee respectievelijk drie aaneengesloten dagen een wachtdienst wordt opgedragen en hierbij niet wordt opgeroepen, wordt de tweede respectievelijk de tweede en de derde wachtdienst geacht niet te behoren tot de wekelijkse onafgebroken rusttijd zoals bedoeld in artikel 18, lid 2.

## **Uitvoeringsregeling H**

### **Samenstelling Bestuur/Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen**

(ex artikel 64)

#### Artikel 1

In deze uitvoeringsregeling wordt het begrip bestuur gebruikt. Deze uitvoeringsregeling is, in plaats van op 'het bestuur', van toepassing op de Raad van Toezicht c.q. de Raad van Commissarissen, indien de instelling een dergelijk orgaan heeft.

#### Artikel 2

De ondernemingsraad van de instelling heeft het recht betrokken te worden bij de samenstelling van het bestuur op een van de volgende manieren:

- a. via het recht van initiatief;
- b. via het recht van voordracht.

Het bestuur bepaalt welke van deze twee mogelijkheden in de instelling van toepassing is.

#### A. *Recht van initiatief*

1. Uiterlijk één maand na het bekend worden van een vacature voor een bestuurslid stelt het bestuur van de instelling de ondernemingsraad schriftelijk op de hoogte van het bestaan van de vacature, vergezeld van een (korte) profielschets waaraan het nieuwe bestuurslid moet voldoen.
2. De ondernemingsraad heeft het recht om binnen twee maanden na de in het vorige lid bedoelde kennisgeving maximaal twee kandidaten voor de vacature schriftelijk aan het bestuur voor te dragen.
3. Door de ondernemingsraad kunnen geen personen worden voorgedragen voor benoeming als bestuurslid die op de datum van de voordracht:
  - werknemer zijn van de instelling;
  - ex-werknemer zijn van de instelling en nog geen twee jaar uit dienst zijn;
  - werkzaam zijn als vrijwilliger binnen de instelling;
  - als alfhulp in een bemiddelingsrelatie tot de instelling staan.
4. Nadat de ondernemingsraad zijn kandidaat/kandidaten aan het bestuur heeft voorgedragen, maakt het bestuur desgewenst kennis met de desbetreffende kandidaat/kandidaten.
5. Uiterlijk twee maanden nadat de ondernemingsraad zijn kandidaat/kandidaten aan het bestuur heeft voorgedragen, maakt het bestuur aan de ondernemingsraad gemotiveerd schriftelijk bekend of de keuze van het bestuur op (een van) de door de ondernemingsraad voorgedragen kandidaat (kandidaten) is gevallen dan wel dat zal worden overgegaan tot benoeming van een andere, door het bestuur aangezochte kandidaat. In het laatste geval dient het bestuur de ondernemingsraad tegelijkertijd een (kort) curriculum vitae van het nieuwe bestuurslid te doen toekomen.

#### B. *Recht van voordracht*

1. Het bestuur van de instelling is verplicht de statuten en/of het huishoudelijk reglement zodanig in te richten dat hierin aan de ondernemingsraad, met inachtneming van hetgeen in onderdeel A, lid 3 is bepaald, de bevoegdheid wordt toegekend om namens de werknemers twee bestuursleden ter benoeming voor te dragen. Dit aantal wordt gesteld op één bestuurslid, indien het algemeen bestuur uit 7 of minder leden bestaat.
2. Voorts dienen de statuten en/of het huishoudelijk reglement van de instelling te voorzien in een zodanige regeling voor de benoeming van leden van het dagelijks bestuur dat ook de op voordracht van de ondernemingsraad benoemde leden van het algemeen bestuur voldoende vertrouwen in het dagelijks bestuur kunnen hebben.
3. Met betrekking tot het bekendmaken van een vacature voor een door de ondernemingsraad ter benoeming voor te dragen bestuurslid alsmede de schriftelijke voordracht van een kandidaat door de ondernemingsraad aan het bestuur zijn de termijnen genoemd in onderdeel A, leden 1 en 2 van overeenkomstige toepassing.
4. Indien het bestuur niet voornemens is de door de ondernemingsraad voorgedragen kandidaat te benoemen tot bestuurslid, doet het daarvan onder opgave van redenen mededeling aan de ondernemingsraad uiterlijk één maand na het tijdstip waarop de ondernemingsraad de betrokken kandidaat heeft voorgedragen.
5. Een bestuurszetel ten aanzien waarvan de ondernemingsraad een recht van voordracht toekomt, kan slechts worden bezet door een door de ondernemingsraad voorgedragen kandidaat. In het in lid 4 bedoelde geval voorziet de ondernemingsraad dan ook zo spoedig mogelijk in de voordracht van een nieuwe kandidaat.

## **Uitvoeringsregeling I**

### **Verhuiskostenvergoeding**

(ex artikel 73)

#### **Recht op vergoeding van verhuis- en inrichtingskosten**

##### Artikel 1

1. De werknemer aan wie overeenkomstig artikel 41 van het algemeen gedeelte van deze CAO de verplichting is opgelegd te verhuizen naar of naar de nabijheid van de plaats van tewerkstelling of het aangewezen werkgebied, heeft aanspraak op een vergoeding van verhuis- en inrichtingskosten. De woonplaats behoeft de voorafgaande goedkeuring van de werkgever.
2. De aanspraak op verhuiskostenvergoeding vervalt indien de verhuizing niet plaatsvindt binnen 2 jaar nadat de verplichting is ontstaan.
3. De werknemer die ontheffing heeft gekregen van de opgelegde verhuisplicht als gevolg van woningnood en pas later verhuist naar of naar de nabijheid van de plaats van tewerkstelling, heeft ook na twee jaar recht op een verhuiskostenvergoeding.
4. De werknemer heeft eveneens recht op een verhuiskostenvergoeding indien hij na voorafgaande goedkeuring door de werkgever door verhuizing naar of naar de nabijheid van de plaats van tewerkstelling aanmerkelijk dichterbij de plaats van tewerkstelling komt te wonen.
5. Onder nabijheid van de plaats van tewerkstelling wordt verstaan: een zodanige afstand van de woning tot de plaats van tewerkstelling dat de noodzakelijk te maken reiskosten bij gebruik van een openbaar middel van vervoer (laagste klasse) het bedrag van €87,58 per maand niet te boven gaat.
6. Eveneens bestaat recht op verhuiskostenvergoeding:
  - a. indien de werknemer moet verhuizen door een verandering in de plaats van tewerkstelling behalve wanneer dit is gebeurd op verzoek van de werknemer;
  - b. bij het betrekken of verlaten van een dienstwoning in opdracht van de werkgever. De aanspraak bestaat evenwel niet indien het verlaten van de woning een gevolg is van:
    - ontslag op eigen verzoek, anders dan wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd c.q. overbruggingsregeling PGGM;
    - ontslag op staande voet door de werkgever;
  - c. bij het verlaten van de dienstwoning door het overlijden van de werknemer. De aanspraak op de verhuiskostenvergoeding gaat dan over op de nagelaten gezinsleden c.q. relatiepartner.
7. De vergoeding van verhuis- en inrichtingskosten, bedoeld in lid 1, 3 en 4 wordt slechts verleend, nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij de te ontvangen vergoeding zal terugbetalen in geval van ontslag op verzoek van de werknemer of ontslag op staande voet door de werkgever. De terugbetalingsverplichting bestaat niet indien het ontslag ingaat twee jaar of langer na indiensttreding. De terugbetalingsverplichting bestaat eveneens niet indien de beëindiging van het dienstverband binnen één jaar na verhuizing plaatsvindt, indien eerder bedoelde termijn van twee jaar al zou zijn overschreden. Overgang zonder onderbreking naar een andere instelling die onder de werkingssfeer van deze CAO valt, wordt niet als ontslag op eigen verzoek beschouwd.
8. Bij verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten belanghebbende zijn in de zin van deze regeling, bestaat slechts recht op een tegemoetkoming voor een van deze belanghebbenden. Zo nodig moet in overleg met de werkgever van de echtgenoot een bedrag naar evenredigheid worden vastgesteld.
9. Het verzoek om toekenning van de verhuiskostenvergoeding moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden na de verhuizing gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend.

#### **Verhuiskosten**

##### Artikel 2

1. De vergoeding van verhuiskosten bestaat uit:
  - a. een bedrag voor de reiskosten ter bezichtiging van de woonruimte en zo nodig overnachtingskosten van de werknemer en eventueel zijn echtgeno(o)t(e), ieder voor één reis en maximaal één overnachting;
  - b. voor het vervoer naar de nieuwe woning een bedrag voor de reiskosten en zo nodig overnachtingskosten voor maximaal één nacht voor de werknemer en zijn gezinsleden;
  - c. een bedrag voor vervoerskosten naar de nieuwe woning van bagage en inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken;

- d. een bedrag voor de huur van de oude woning gedurende maximaal 2 maanden indien tegelijkertijd huur voor de nieuwe woning moet worden betaald.
- 2.
  - a. De tegemoetkoming in de reiskosten, bedoeld in lid 1, wordt verleend op basis van gebruik van openbaar vervoer (laagste klasse).
  - b. Ook de noodzakelijk gemaakte taxikosten op de dag van verhuizing worden vergoed evenals de vervoerskosten die worden gemaakt wegens ziekte van de werknemer of een gezinslid indien een dergelijk vervoer noodzakelijk is blijkens een medische verklaring.
  - c. De vergoeding van het vervoer van bagage en inboedel wordt verleend op basis van de gebruikelijke tarieven doch maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven.
- 3. De overnachtingskosten bedragen maximaal €163,36.

### **Inrichtingskosten**

#### Artikel 3

1. De brutovergoeding van inrichtingskosten bedraagt:
  - a. 12% van het jaarsalaris op de dag van de verhuizing, alsmede een bedrag van €68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind, indien de werknemer een eigen huishouding voert:
    - op de dag dat de verplichting tot verhuizing ontstaat; dan wel
    - op de dag van de verhuizing in de gevallen genoemd in artikel 1 lid 6, a, b en c.
 De procentuele vergoeding bedraagt niet meer dan 12% van het jaarsalaris, corresponderend met volgnummer 70 van de inpassingstabel doch niet minder dan 12% van het jaarsalaris, corresponderend met volgnummer 22 van de inpassingstabel.'
  - b. de werkelijk gemaakte kosten tot maximaal 4% van het jaarsalaris op de dag van de verhuizing alsmede een bedrag van €68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind, indien de werknemer geen eigen huishouding voert, of deze niet naar de nieuwe woning wordt overgebracht, dan wel één kamer met gebruikelijke meubilering en stoffering bewoont.
2. Indien de verplaatsing van de werknemer naar het oordeel van de werkgever van tijdelijke aard is, bestaat slechts aanspraak op vergoeding van de reiskosten van de werknemer zelf en van transportkosten van de bagage en vergoeding voor de werkelijk gemaakte inrichtingskosten overeenkomstig lid 1 b.
3. Onder eigen huishouding voeren wordt verstaan: het bewonen van woonruimte van ten minste 2 vertrekken met eigen meubilair, stoffering en keukenuitrusting.
4. Voor de berekening van de vergoeding wordt het jaarsalaris gesteld op 12 maal het maandsalaris c.q. 13 maal het periodesalaris, plus de vakantietoeslag.
5. Desgevraagd kan de werknemer een voorschot worden verleend.



## Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding

(ex artikel 74)

### Algemeen

#### Artikel 1

1. Aan de werknemer die aan zijn werk gerelateerde reis- en verblijfkosten moet maken, wordt een vergoeding toegekend volgens de navolgende bepalingen. Tenzij anders vermeld, wordt bij de vergoeding van reiskosten geen onderscheid gemaakt tussen woon-werkverkeer en dienstreizen.
2. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer van welk van de in deze regeling genoemde vervoermiddelen wordt uitgegaan.
3. Indien de werkgever op basis van een met de ondernemingsraad overeengekomen regeling een vervoermiddel beschikbaar stelt, wordt voor de daarmee afgelegde reizen geen vergoeding toegekend.
4. Werkgever en ondernemingsraad kunnen voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten naast de onderhavige regeling aanvullende afspraken maken. De aanvullende afspraken die reeds bij de invoering van de wijziging van de onderhavige uitvoeringsregeling (1 januari 2003, dan wel periode 1 van 2003) bestaan, blijven van kracht tenzij in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad andere afspraken worden gemaakt. Dit laatste ingegeven door het totaal van kosten dat samenhangt met de kosten voortvloeiende uit deze bepaling.

### Vergoedingsnormen per vervoermiddel

#### Artikel 2

1. De vergoeding voor reiskosten is afhankelijk van het volgens artikel 1 bepaalde vervoermiddel en wel als volgt:
  - *Auto/motor*: voor de door de werknemer afgelegde eerste 10 kilometers per dag ontvangt de werknemer netto €0,15 per kilometer. Voor alle afgelegde kilometers boven 10 kilometer per dag ontvangt de werknemer netto €0,27 per kilometer.  
Bij incidentele dienstreizen ontvangt de werknemer netto €0,27 per kilometer.
  - *Bromfiets/scooter*: de werknemer ontvangt per dag netto €1,91 ongeacht het aantal afgelegde kilometers.
  - *Fiets*: de werknemer ontvangt per dag netto €1,09 ongeacht het aantal afgelegde kilometers.
  - *Openbaar vervoer*: de werknemer ontvangt een nettovergoeding, berekend als volgt:
    - de werkelijke kosten op basis van het laagste kassetarief, indien aan de fiscale voorschriften voor belasting- en premievrije vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan (hetgeen bij de huidige wetgeving onder andere inhoudt dat de werknemer de vervoerbewijzen na gebruik bij de werkgever inlevert en de werkgever deze administreert);
    - indien niet aan de fiscale voorschriften voor vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan, bijvoorbeeld indien per auto/motor wordt gereisd terwijl dit niet als uitgangspunt is afgesproken voor de vergoeding, wordt een bedrag toegekend op basis van de volgende tabel:

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

			week	week	
20 km		€32,50 per maand	€65,00 per maand	€97,50 per maand	€130,- per maand
		€7,50 per week	€15,00 per week	€22,50 per week	€30,- per week

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

2. Voorzover de in het voorgaande lid genoemde vergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, worden zij geacht mede te strekken tot vergoeding van reiskosten die de werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden<sup>1</sup>.

### **Verzekering**

#### Artikel 3

Indien de werknemer ingevolge de toepassing van artikel 1, lid 2 gebruikmaakt van een eigen motorvoertuig, dient hij een WA-verzekering af te sluiten, die mede de aansprakelijkheid van de werkgever dekt en waarbij tevens een mede-inzittendenverzekering is gesloten. De werknemer dient de polis desgevraagd ter inzage aan de werkgever te verstrekken.

### **Verblijfkosten**

#### Artikel 4

1. Indien aan een reis ook verblijfkosten verbonden zijn, worden de werkelijk gemaakte kosten vergoed met een maximum van €85,99 per etmaal.
2. Verblijfkosten in het buitenland kunnen slechts voor vergoeding in aanmerking komen na uitdrukkelijke voorafgaande toestemming door de werkgever.
3. De werknemer dient volgens de door de werkgever gestelde regeling een declaratie van gemaakte kosten in.
4. De vergoedingen worden als regel binnen twee maanden na indiening van de declaratie uitbetaald.

<sup>1</sup> Voor een deel zijn de in artikel 2 genoemde vergoedingen lager dan de fiscale norm van €0,18 (met ingang van 1 januari 2006 € 0,19) per kilometer, voor kilometers die in verband met het werk worden gereisd. Voor een ander deel is sprake van fiscale bovenmatigheid. De fiscus staat toe om de ruimte die overblijft bij de lagere vergoedingen fiscaal 'weg te strepen' tegen (een deel) van de bovenmatige vergoedingen, waarmee de bovenmatigheid en dus de fiscale lasten kunnen worden beperkt. Deze handelwijze, door de fiscus 'saldering' genoemd, wordt alleen toegestaan wanneer in de regeling een bepaling wordt opgenomen, zoals bij lid 2 is gedaan, die voorziet in de mogelijkheid om (delen van) de ene vergoeding toe te rekenen aan een andere.

## **Uitvoeringsregeling K Studiefaciliteiten**

*(ex artikel 75)*

### **Begripsbepalingen**

#### Artikel 1

Studiefaciliteiten:

- a. studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze uitvoeringsregeling;
- b. tegemoetkoming in studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling.

### **Algemene voorwaarden**

#### Artikel 2

1. De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen, dient het verzoek daartoe in de regel in vóór de aanvang van de studie. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.
2. Studiefaciliteiten worden verleend voor een bepaalde termijn overeenkomstig de normaal te achten studieduur. Door de werkgever kan deze termijn worden verlengd.
3. Verleende studiefaciliteiten kunnen – al dan niet tijdelijk – worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat betrokkene niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in lid 2 genoemde termijn te voltooien. De intrekking geschiedt niet indien de betrokken werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hemzelf te wijten is.

### **Studieverlof**

#### Artikel 3

1. Indien de werkgever aan de werknemer studieverlof toekent, wordt dit verlof verleend voor ten hoogste een halve dag per week, met dien verstande dat, indien lessen gedurende de normale werktijd moeten worden gevolgd, het verlof tot maximaal één dag per week kan worden verleend. Voor werknemers met een parttime dienstverband van minder dan 32 uur per week wordt dit verlof verleend naar rato van een fulltime dienstverband. Voor werknemers met een parttime dienstverband van 32 uur of meer per week wordt hetzelfde studieverlof verleend als bij een fulltime dienstverband.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 kan studieverlof worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen dat aan het einde van de studie is gelegen dan wel volgt op een duidelijk afgerond onderdeel van de studie.
3. Ter voorbereiding op een examen en tentamen als bedoeld in lid 2 kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.
4.
  - a. De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van drie werkdagen per jaar voor het bijwonen van studieconferenties of vakcongressen verlenen.
  - b. Dit buitengewoon verlof is voor werknemers met een parttime dienstverband evenredig aan de omvang van het dienstverband.
5. Voor de toepassing van de leden 1, 3 en 4 wordt een dag gerekend als 7,2 uur; voor de toepassing van lid 2 bestaat het verlof uit het aantal uren dat de werknemer zou hebben gewerkt indien op die dag geen examen of tentamen zou hebben plaatsgevonden.

### **Tegemoetkoming studiekosten**

#### Artikel 4

1. Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking:
  - a. indien de studie in een andere plaats dan de woon- of standplaats gevolgd moet worden, de noodzakelijk gemaakte reiskosten voor interlokaal vervoer en het daarmee in samenhang optredende vervoer in de plaats waar de cursus of het examen wordt gehouden, op basis van het laagste tarief van het gebezigde middel van openbaar vervoer, waarvan redelijkerwijs gebruikgemaakt kan worden, voorzover de werknemer niet uit anderen hoofde voor deze kosten een vergoeding geniet. Indien de werknemer redelijkerwijs geen gebruik kan maken

- van openbaar vervoer, dan worden de noodzakelijk gemaakte kosten vergoed volgens het tarief per kilometer als genoemd in artikel 2 van de Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding (incidentele dienstreizen) zijnde €0,27.
- b. de werkelijk gemaakte kosten die in verband met het afleggen van een examen noodzakelijkerwijze worden gemaakt voor nachtverblijf en het gebruik van maaltijden, met inachtneming van artikel 4 Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding.
2. Voor een tegemoetkoming tot 50% komen in aanmerking de noodzakelijk gemaakte kosten voor cursus- en lesgelden, de examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.
  3. In bijzondere gevallen kan het in lid 2 genoemde percentage op 75 worden gesteld.
  4. Een tegemoetkoming in studiekosten wordt eerst verleend nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling als bedoeld in artikel 5 van deze uitvoeringsregeling.

### **Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten**

#### Artikel 5

1. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten indien:
  - a. hem op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend, vóórdat de studie met goed gevolg is afgesloten;
  - b. de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;
  - c. hem op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
  - a. in gevallen bedoeld in lid 1, sub a en b tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
  - b. in het geval, bedoeld in lid 1, sub c, voor elke maand die ontbreekt aan de daarin genoemde termijn, tot 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
3. De in het eerste lid bedoelde verplichting geldt niet indien:
  - a. het ontslag geschiedt met recht op wachtgeld of direct ingaand pensioen;
  - b. het ontslag aansluitend wordt gevolgd door een nieuw aangegane dienstbetrekking met een werkgever die onder de werkingsfeer van deze CAO valt.

## **Uitvoeringsregeling N Wachtgeld**

*(ex artikel 87)*

### **Algemeen**

#### Artikel 1

1. De werknemer die ontslagen wordt in de gevallen als genoemd in artikel 87 komt, indien hem een uitkering krachtens de WW is toegekend (hierna te noemen de rechthebbende), in aanmerking voor wachtgeld van de voormalige werkgever. Deze bestaat uit een maandelijks (dan wel vierwekelijkse) uitkering met ingang van de datum van ontslag.
2. De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten brutosalaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantietoelage en structurele eindejaarsuitkering ex artikel 25 lid 1, berekend over een maand waarop de rechthebbende op de dag voorafgaand aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie.  
Indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, geldt ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel daarvan het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand.  
Als deel van de berekeningsgrondslag geldt tevens het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden, voorafgaand aan het ontslag, gemiddeld aan toelage inconveniënte uren is toegekend.
3. Indien het brutosalaris, bedoeld in lid 2, wijzigt als gevolg van een bij CAO overeengekomen algemene loonaanpassing, welke door de rechthebbende zou zijn genoten indien hij in dienst zou zijn gebleven, geldt te rekenen van het in werking treden van de wijziging het aldus gewijzigde salaris als berekeningsgrondslag.

### **Verplichting**

#### Artikel 2

1. De rechthebbende is verplicht zich binnen veertien dagen na de aanzegging van zijn ontslag volgens de geldende richtlijnen in te laten schrijven bij het Centrum voor Werk en Inkomen waaronder hij ressorteert en deze inschrijving te handhaven.
2. Geen recht op wachtgeld bestaat voor de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd en die na die mededeling geweigerd heeft een aangeboden betrekking te aanvaarden, welke naar het oordeel van het Centrum voor Werk en Inkomen passend is te achten.
3. De rechthebbende is verplicht bij zijn voormalige werkgever terstond opgave te doen van inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten na zijn ontslag/aanzegging, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge sociale verzekeringswetten.

### **Diensttijd**

#### Artikel 3

Onder diensttijd in de zin van deze regeling wordt verstaan de diensttijd die is doorgebracht bij de werkgever (en diens mogelijke rechtsvoorganger(s)) die de werknemer heeft ontslagen.

### **Duur**

#### Artikel 4

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar met een maximum van 20 dienstjaren.
2. Bij de rechthebbende die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld krachtens deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen.  
Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in de volgende leden in mindering gebracht.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het PGGM, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:

- a: op de datum van het ontslag dienen ten minste 10 dienstjaren bij de instelling te zijn volbracht;
  - b: in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaren dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te worden voortgezet.
4. Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag ten minste 10 dienstjaren bij de instelling heeft volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.

## **Bedrag**

### Artikel 5

Het brutobedrag van het wachtgeld is:

- gedurende de eerste zes maanden 100% van de berekeningsgrondslag;
- gedurende de daarop volgende 3 maanden 80% van dit bedrag;
- gedurende de daarop volgende 24 maanden 75% van dit bedrag;
- en vervolgens 70% van dit bedrag.

Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

## **Vermindering wegens andere inkomsten**

### Artikel 6

1. Het wachtgeld wordt verminderd met:
  - hetgeen de rechthebbende als overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM kan ontvangen, dan wel, in het geval van een rechthebbende die geen aanspraak heeft op de overbruggingsuitkering, hetgeen de rechthebbende als flexpensioenuitkering, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van PGGM ontvangt, en
  - de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, door de rechthebbende ter hand genomen na de dag van ontslag ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend of is aangevraagd.

Deze vermindering geldt over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.

Deze vermindering is gelijk aan het bedrag waarmede het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten, de berekeningsgrondslag overschrijdt.
2. Het onder 1 bepaalde vindt overeenkomstig toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.
3. Het onder 1 bepaalde vindt eveneens toepassing wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten. Dit geldt evenwel niet als de belanghebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheden noch verband houden met het ontslag.

In dit laatste geval worden die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking genomen voor de toepassing van het eerste lid.
4. Inkomsten, welke zijn genoten uit hoofde van overwerk, worden niet als inkomsten in de zin van dit artikel aangemerkt.

## **Mededelingsplicht**

### Artikel 7

1. De rechthebbende is verplicht van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen aan de voormalige werkgever, onder zo nauwkeurig mogelijke opgave van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal verwerven.
2. Als dan door de aard van de werkzaamheden of inkomsten mede de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de even bedoelde termijn.
3. Ten aanzien van deze verrekening is artikel 6 van toepassing, met dien verstande dat zij geschiedt over de in de vorige volzin bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.

4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 6, tweede en derde lid.

### **Sociale uitkeringen**

#### Artikel 8

Indien de rechthebbende aan wie wachtgeld is toegekend, uit hoofde van de betrekking, waaraan dit wachtgeld wordt ontleend, aanspraak heeft of kan verkrijgen op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, dan wel op een invaliditeitspensioen wordt gedurende de termijn, waarover die aanspraak bestaat, het wachtgeld slechts uitbetaald voorzover het evenbedoelde uitkering te boven gaat.

### **Einde wachtgeld**

#### Artikel 9

1. Het recht op wachtgeld eindigt met ingang van:
  - a. de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende;
  - b. de eerste dag van de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
2. Het recht op wachtgeld kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de rechthebbende:
  - a. zich zodanig gedraagt dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen;
  - b. de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of vermindering van het wachtgeld niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

### **Vermindering**

#### Artikel 10

1. Het wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met de verzuimde, dan wel de prijsgegeven of verloren gegane inkomsten de berekeningsgrondslag zou hebben overschreden, indien de rechthebbende:
  - a. weigert een hem aangeboden ambt of betrekking te aanvaarden welke hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen;
  - b. geen gebruikmaakt van een mogelijkheid om op een wijze die voor hem passend kan worden geacht, inkomsten te verkrijgen;
  - c. inkomsten als bedoeld in artikel 6 prijsgeeft zonder voldoende reden dan wel door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan.
2. Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:
  - a. de hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
  - b. metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de voormalige werkgever toestemming is verleend;
  - c. zich onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten en de PGGM-pensioenregeling.

#### Artikel 11

*(Gereserveerd)*

### **Afkoop**

#### Artikel 12

Het wachtgeld kan op verzoek van de rechthebbende of de (voormalige) werkgever geheel of gedeeltelijk worden afgekocht, indien beide partijen daarmee instemmen.

### **Verhuiskostenvergoeding**

#### Artikel 13

Aan de rechthebbende die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe genoodzaakt is te verhuizen, kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend overeenkomstig Uitvoeringsregeling I Verhuiskostenvergoeding.

### **Uitbetaling**

#### Artikel 14

1. Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen.  
Met toestemming van de rechthebbende kan uitbetaling in langere termijnen plaatsvinden.
2. Na overlijden van de rechthebbende wordt zo spoedig mogelijk aan zijn nagelaten betrekkingen in de zin van artikel 7:674, derde lid van het Burgerlijk Wetboek een bedrag uitgekeerd gelijk aan de berekeningsgrondslag over een tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgende op die waarin het overlijden plaatsvond.  
Indien op het wachtgeld een vermindering wordt toegepast krachtens artikel 6, 7, 8 of 10 of wordt artikel 9, tweede lid toegepast dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van het wachtgeld, dat de belanghebbende op de dag van het overlijden ontving over een tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgende op die waarin het overlijden plaatsvond.
3. Indien de rechthebbende geen betrekkingen, bedoeld in het tweede lid nalaat, kan het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging indien zijn nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

#### Pensioenbijdrage

#### Artikel 15

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



## **Bijlage 1**

### **Professioneel statuut voor een arts werkzaam in een thuiszorginstelling**

*(ex artikel 39, lid 3)*

#### **Overwegende:**

- dat overeenkomstig artikel 39 van de CAO Thuiszorg de arts zijn werkzaamheden zal verrichten met inachtneming van de voor de arts geformuleerde code;
- dat een regeling van professionele aangelegenheden ten aanzien van de arts, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en vallend onder de werkingssfeer van genoemde CAO, noodzakelijk is;
- dat er geen verschil in medisch functioneren mag zijn tussen een op arbeidsovereenkomst werkzame arts en diens collega die vrijgevestigd is;
- dat de arts een eigen specifieke en persoonlijke verantwoordelijkheid heeft voor zijn geneeskundig handelen, rechtstreeks betrekking hebbend op een persoon c.q. cliënt met het doel een ziekte te voorkomen dan wel zijn gezondheidstoestand te beoordelen en het geven van raad;
- dat de arts voor dit handelen verantwoording verschuldigd is aan deze persoon c.q. cliënt;
- dat de arts met de andere artsen, werkzaam in een zelfde verband, de medeverantwoordelijkheid draagt voor een verantwoord niveau van de beroepsuitoefening van iedere in hetzelfde verband werkzame arts;
- dat de werkgever een algemene verantwoordelijkheid draagt voor de dienstverlening dan wel de zorgverlening;
- dat derhalve deze overeenkomst noodzakelijk is, waarbij zowel de individuele verantwoordelijkheid van de arts, de collectieve verantwoordelijkheid van alle in het verband werkzame artsen alsook de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de dienstverlening c.q. de zorgverlening in haar totaliteit nader worden geregeld;

is het navolgende overeengekomen:

#### **Artikel 1**

In dit statuut wordt verstaan onder:

##### *Instelling:*

De privaatrechtelijke instelling die valt onder de werkingssfeer van artikel 2 van de CAO Thuiszorg.

##### *Werkgever:*

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

##### *Arts:*

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

#### **Artikel 2**

1. De arts verbindt zich ten aanzien van de individuele jeugdigen die aan zijn zorg zijn dan wel worden toevertrouwd, op het gebied van zijn deskundigheid, die geneeskundige handelingen te verrichten, die gericht zijn op bevordering en bewaking van diens gezondheid, groei en ontwikkeling en het opsporen van afwijkingen daaronder begrepen.
2. Indien de arts gegronde redenen meent te hebben dat klachten en/of afwijkingen van de jeugdigen niet op het terrein van zijn specifieke deskundigheid liggen, verwijst hij de jeugdigen rechtstreeks naar de huisarts, specialist of andere deskundigen dan wel daarvoor in aanmerking komende instanties.

#### **Artikel 3**

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

#### **Artikel 4**

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

#### **Artikel 5**

1. De werkgever verschaft de arts conform artikel 48 van het algemeen gedeelte van deze CAO de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen.
2. Van de hem ter beschikking gestelde hulpmiddelen en instrumenten dient de arts een zorgvuldig gebruik te maken met inachtneming van het doel waarvoor deze zijn aangeschaft.
3. De werkgever zal de in lid 1 genoemde instrumentele en ruimtelijke voorzieningen in een zodanige staat houden dat voldaan wordt aan de eisen van technische behoefte, bedrijfszekerheid en medisch wetenschappelijk werk.
4. De arts is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden te houden aan de aanwijzingen welke door of namens de werkgever worden gegeven. Indien deze aanwijzingen door de arts als onredelijk worden ervaren of indruisen tegen de belangen van de cliënten, kan hij zich tot de werkgever wenden.

#### Artikel 6

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

#### Artikel 7

1. De arts zal op verzoek van de werkgever medewerking verlenen aan de opleiding en/of de bijscholing van het in de instelling werkzame personeel voorzover dit is gelegen binnen het raam van zijn deskundigheid en in tijd is in te passen in het geheel van de overeengekomen werkzaamheden.
2. Indien de arts in het kader van de sociaal-geneeskundige opleiding tot supervisor is benoemd door de sociaal-geneeskundige Registratie Commissie, zal het supervisorschap onderdeel zijn van zijn werkzaamheden en de werkgever draagt, indien nodig, zorg voor de faciliteiten.

#### Artikel 8

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