

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 JANUARI 2019 - 31 DECEMBER 2019

Sector Ambulancezorg



Partijen

Ondergetekenden:

Ambulancezorg Nederland,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. Noten,

van werkgeverszijde,

en

II CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M. Dons;

van werknemerszijde,

hierna te noemen: 'cao-partijen', zijn de volgende collectieve
arbeidsovereenkomst aangegaan



AMBULANCEZORG
NEDERLAND



Colofon

Tekst

Ambulancezorg Nederland

Vormgeving

Vormix

PREAMBULE

Voor u ligt de vierde sector-cao ambulancezorg met een looptijd van 1 januari 2019 tot 1 januari 2020. Op 6 november 2018 is een principeakkoord overeengekomen. Op 21 november 2018 is dit omgezet in een definitief cao-akkoord, dat als bijlage I aan deze cao is gehecht. Partijen zijn er in geslaagd afspraken te maken om de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten, door de arbeidsvoorwaarden beter aan te laten sluiten bij de acute zorg.

Medewerkers ontvangen in januari 2019 een uitkering ter compensatie van het uiteen lopen van de arbeidsvoorwaarden binnen de acute zorg in 2018. Door het toepassen van de salaristabel en inpassingstabel van de cao-ziekenhuizen, vooruitlopend op de invoering van een functiewaarderingssysteem, krijgen medewerkers een substantiële loonsverhoging. Na 1 april 2019 volgt wederom loonsverhoging, omdat de salarisverhogingen en eenmalige uitkeringen die voor de nieuwe cao-ziekenhuizen worden gemaakt, gevolgd worden. Verder worden de reiskostenregelingen beter afgestemd op de daadwerkelijk gereden kilometers en vereenvoudigd met een vergoeding van € 0,19 per kilometer, met voor de woon/werkkilometers een maximum vergoeding over 50 kilometer enkele reis. Verder bevat de cao diverse afspraken op het gebied van onder meer duurzame inzetbaarheid, vervroegde uitstroom en pensioenen, flexwerk, nieuwe manieren van roosteren en werklastbeheersing. Partijen spreken af gezamenlijk op te treden bij ernstige en/of aanhoudende signalen over niet-naleving van de cao ambulancezorg en zo nodig de ombudsman hierbij te betrekken.

Cao-partijen zijn voornemens deze cao algemeen verbindend te laten verklaren.

Doel van het algemeen verbindend verklaren (AVV) is om alle huidige en toekomstige Regionale Ambulance Voorzieningen onder de werkingssfeer van de cao te brengen, teneinde oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. AVV geldt niet voor publieke diensten. Deze diensten zullen deze cao weer moeten laten vaststellen als arbeidsvoorwaardenregeling door het bevoegd gezag.

INHOUDSOPGAVE

| | | | |
|---|-----------|---|-----------|
| Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen | 8 | Hoofdstuk 4 Salaris/toeslagen/vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen/uitruil van arbeidsvoorwaarden/bovenwettelijke WW-uitkering | 21 |
| Artikel 1.1 Begrippen | 8 | <i>I Salaris</i> | 21 |
| Artikel 1.2 Werkingssfeer | 9 | Artikel 4.1 Begrippen | 21 |
| Artikel 1.3 Looptijd cao/Tussentijdse wijziging | 9 | Artikel 4.2 Salaris | 21 |
| Artikel 1.4 Standaardkarakter | 10 | Artikel 4.3 Periodieke verhoging | 22 |
| Artikel 1.5 Geldigheid cao-bepalingen | 10 | Artikel 4.4 Waarneming | 22 |
| Artikel 1.6 Interpretatie en naleving cao | 10 | | |
| Artikel 1.7 Interne Bezwarencommissie | 10 | <i>II Toeslagen</i> | 22 |
| Artikel 1.8 Werkgeversbijdrage ten behoeve van vakbondsactiviteiten | 10 | Artikel 4.5 Vakantiebijslag | 22 |
| Artikel 1.9 Cao ter beschikking | 10 | Artikel 4.6 Eindejaarsuitkering | 22 |
| Hoofdstuk 2 Verplichtingen van werkgever en werknemer | 12 | Artikel 4.7 Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen | 23 |
| Artikel 2.1 Algemene verplichtingen | 12 | Artikel 4.8 Dienstjarengratificatie | 23 |
| Artikel 2.2 Geheimhouding | 12 | Artikel 4.9 Onregelmatigheidstoelage | 23 |
| Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden | 12 | Artikel 4.10 Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage | 23 |
| Artikel 2.4 Verhindering tot verrichten werkzaamheden | 13 | Artikel 4.11 Overwerktoelage | 24 |
| Artikel 2.5 Vertegenwoordiging | 13 | Artikel 4.12 Aanwezigheidstoelage | 24 |
| Artikel 2.6 Dienstkleding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen | 13 | Artikel 4.13 Bereikbaarheidstoelage | 24 |
| Artikel 2.7 Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening | 14 | <i>III Vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen</i> | 25 |
| Artikel 2.8 Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid | 14 | Artikel 4.14 Reiskosten woon-/werkverkeer | 25 |
| Artikel 2.9 Gebruik zaken werkgever | 14 | Artikel 4.15 Reis- en verblijfskosten van dienstreizen | 25 |
| Artikel 2.10 Schade en boetes | 14 | Artikel 4.16 Verhuiskosten | 25 |
| Artikel 2.11 Rechtsbijstand werknemer | 14 | Artikel 4.17 Bijdrage zorgverzekering | 26 |
| Artikel 2.12 Verklaring omtrent gedrag | 14 | Artikel 4.18 Uitkering bij overlijden | 27 |
| Artikel 2.13 Collectieve ongevallenverzekering | 14 | Artikel 4.19 Levensloopregeling | 27 |
| Hoofdstuk 3 De arbeidsovereenkomst | 17 | Artikel 4.20 Maaltijdvergoeding | 27 |
| Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst | 17 | Artikel 4.21 Werkkostenregeling en Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA) | 27 |
| Artikel 3.2 Proeftijd | 17 | | |
| Artikel 3.3 Einde van de arbeidsovereenkomst | 17 | <i>IV Bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid</i> | 27 |
| Artikel 3.4 Schorsing | 18 | Artikel 4.22 Definities | 27 |
| Artikel 3.5 Oproepkrachten | 18 | | |
| Artikel 3.6 Uitzendkrachten | 18 | | |
| Artikel 3.7 Flexibiliteit en werkzekerheid | 18 | | |

INHOUDSOPGAVE (VERVOLG)

| | | | | | |
|--|---|-----------|---|---|-----------|
| Artikel 4.23 | Voorwaarden voor recht op de bovenwettelijke uitkering | 28 | Artikel 6.12 | Arbeid op feestdagen | 36 |
| Artikel 4.24 | Duur van de bovenwettelijke uitkering | 28 | Artikel 6.13 | Werkoverleg | 36 |
| Artikel 4.25 | Berekeningsgrondslag en hoogte van de bovenwettelijke uitkering | 28 | Hoofdstuk 7 Vakantie, verlof en Persoonlijk Levensfasebudget | | 39 |
| Artikel 4.26 | Bovenwettelijke uitkering en pensioen | 29 | <i>I</i> | <i>Vakantie</i> | 39 |
| Artikel 4.27 | Verplichtingen van de werknemer/betrokkene | 29 | Artikel 7.1 | Vakantie-uren | 39 |
| Artikel 4.28 | Vermindering/terugvordering van de bovenwettelijke uitkering | 29 | Artikel 7.2 | Opbouw en opname van vakantie-uren | 39 |
| Artikel 4.29 | Vervallen van de bovenwettelijke uitkering | 29 | Artikel 7.3 | Opnemen vakantie-uren | 39 |
| Artikel 4.30 | Uitkering bij overlijden | 30 | <i>II</i> | <i>Verlof</i> | 40 |
| Artikel 4.31 | Uitbetaling van de bovenwettelijke uitkering | 30 | Artikel 7.4 | Onbetaald verlof | 40 |
| Artikel 4.32 | Waarborg financiering van de bovenwettelijke uitkering | 30 | Artikel 7.5 | Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen | 40 |
| Hoofdstuk 5 Functiewaardering en inschaling | | 32 | Artikel 7.6 | Vakbondsverlof | 41 |
| Artikel 5.1 | Vaststelling en inschaling kernfuncties | 32 | Artikel 7.7 | Kaderverlof CAO | 41 |
| Artikel 5.2 | Inschaling overige (niet-kern)functies | 32 | <i>III</i> | <i>Persoonlijk Levensfasebudget</i> | 41 |
| Artikel 5.3 | Functie-indeling | 32 | Artikel 7.8 | Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget | 41 |
| Artikel 5.4 | Overgang van aanloop- naar functieloonschaal | 32 | Artikel 7.9 | Invulling en aanwending Persoonlijk Levensfasebudget | 42 |
| Artikel 5.5 | Functiebeschrijving en -waardering | 32 | Hoofdstuk 8 Arbeid en zorg | | 44 |
| Hoofdstuk 6 Arbeidsduur en werktijden | | 34 | Artikel 8.1 | Algemeen | 44 |
| Artikel 6.1 | Voltijd | 34 | Artikel 8.2 | Zwangerschaps- en bevallingsverlof | 44 |
| Artikel 6.2 | Deeltijd | 34 | Artikel 8.3 | Langdurend zorgverlof | 44 |
| Artikel 6.3 | 40-urige werkweek | 34 | Artikel 8.4 | Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof | 44 |
| Artikel 6.4 | Arbeidstijd en dienstrooster | 34 | Hoofdstuk 9 Gezondheid, ziekte en preventie | | 46 |
| Artikel 6.5 | Nachtdiensten | 35 | <i>I</i> | <i>Ziekte en verzuim</i> | 46 |
| Artikel 6.6 | Pauze | 35 | Artikel 9.1 | Werkings sfeer | 46 |
| Artikel 6.7 | Normen arbeidstijd | 35 | Artikel 9.2 | Loondoorbetaling | 46 |
| Artikel 6.8 | Reservedienst | 35 | Artikel 9.3 | Arbeidsongeschiktheid door derden | 46 |
| Artikel 6.9 | Aanwezigheidsdienst | 35 | Artikel 9.4 | Verlagen of vervallen van loondoorbetaling | 46 |
| Artikel 6.10 | Bereikbaarheidsdienst | 36 | Artikel 9.5 | Re-integratie | 47 |
| Artikel 6.11 | Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken | 36 | Artikel 9.6 | Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid | 47 |

INHOUDSOPGAVE (VERVOLG)

| | | | | |
|---------------------|---|-----------|------------------------------------|---|
| Artikel 9.7 | Wet WIA | 47 | Hoofdstuk 12 Pensioen | 57 |
| Artikel 9.8 | Verzuim- en arbobeleid | 47 | Artikel 12.1 | Pensioenregelingen 57 |
| Artikel 9.9 | Ziekte en ongeval in het buitenland | 48 | | |
| | | | Hoofdstuk 13 Slotbepalingen | 59 |
| <i>II</i> | <i>Gezondheidsbeleid</i> | 48 | Artikel 13.1 | Ontheffing cao-bepalingen 59 |
| Artikel 9.10 | Gezondheidsbeleid | 48 | Artikel 13.2 | Garantietoelage onregelmatige dienst Harmonisatie-akkoord 2002 59 |
| Artikel 9.11 | Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten | 48 | | |
| Artikel 9.12 | Beleid agressie- en geweldsincidenten | 48 | BIJLAGEN | |
| Artikel 9.13 | Opvang werknemers | 49 | Bijlage I | Tekst Akkoord cao Ambulancezorg 2019 61 |
| Artikel 9.14 | Ergocoaches | 49 | Bijlage II | Modellen arbeidsovereenkomst/ oproepovereenkomst 67 |
| Artikel 9.15 | Vaccinaties | 49 | Bijlage III | Inschaling kernfuncties 69 |
| | | | Bijlage IV | Inschaling overige (niet-kern)functies 70 |
| <i>III</i> | <i>Aanstellingskeuring en PAM</i> | 49 | Bijlage V | Inpassingstabel cao-ziekenhuizen (versie 1 juli 2018) 72 |
| Artikel 9.16 | Aanstellingskeuring | 49 | Bijlage VI | Salaristabel cao-ziekenhuizen (versie 1 juli 2018) 73 |
| Artikel 9.17 | Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM) | 49 | Bijlage VII | Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen 77 |
| Artikel 9.18 | De inhoud van de PAM | 49 | Bijlage VIII | Reglement Interne Bezwarencommissie 79 |
| Artikel 9.19 | PAM gedurende loopbaan | 49 | Bijlage IX | Begrippenlijst bij het wettelijk normstelsel van de Arbeidstijdenwet 81 |
| Artikel 9.20 | Flankerend beleid rondom de PAM | 50 | Bijlage X | Particuliere overgangsregeling en publieke FLO aanspraken 83 |
| | | | | |
| Hoofdstuk 10 | Duurzame inzetbaarheid, opleidingen, jaar- en loopbaangesprek en persoonlijke ontwikkeling | 52 | | |
| Artikel 10.1 | Uitgangspunten Duurzame inzetbaarheid | 52 | | |
| Artikel 10.2 | Opleidingen algemeen | 52 | | |
| Artikel 10.3 | Jaargesprek | 52 | | |
| Artikel 10.4 | Collectief en persoonlijk opleidingsplan | 52 | | |
| Artikel 10.5 | Loopbaangesprek en loopbaanplan | 53 | | |
| Artikel 10.6 | Werklastbeheersing | 53 | | |
| Artikel 10.7 | Doorontwikkeling beleid Duurzame inzetbaarheid | 53 | | |
| | | | | |
| Hoofdstuk 11 | Werkgelegenheidsgarantie | 55 | | |
| Artikel 11.1 | Werkgelegenheid zittend personeel | 55 | | |

HOOFDSTUK 1 • ALGEMENE BEPALINGEN



1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begrippen

In deze cao wordt verstaan onder:

a. werkgever:

I de privaatrechtelijke rechtspersoon/rechtspersonen, aan wie overeenkomstig artikel 6 van de Tijdelijke wet Ambulancezorg (wet van 26 april 2012, Stb. 2012, 208) door de daartoe bevoegde minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en het in stand houden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'), alsmede de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 4 lid 5 van de Tijdelijke wet Ambulancezorg, alsmede de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van toekomstige wetgeving volgend op de Tijdelijke wet Ambulancezorg.

II Ook als werkgever bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de publieke rechtspersoon/rechtspersonen aan wie overeenkomstig artikel 6 van de Tijdelijke Wet Ambulancezorg, door de daartoe bevoegde minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en het in stand houden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'), alsmede de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 4 lid 5 van de Tijdelijke Wet Ambulancezorg, alsmede de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van toekomstige wetgeving volgend op de Tijdelijke wet Ambulancezorg.

b. werknemer:

I de persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan

met de in artikel 1.1 sub a onder I bedoelde werkgever, tenzij betrokkene:

- i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
- iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
- iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.

II Ook als werknemer bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de ambtenaar, die is aangesteld bij een werkgever als bedoeld in artikel 1.1. sub a onder II, tenzij betrokkene:

- i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
- iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
- iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.

c. partner: de wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer op basis van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft met het oogmerk om een gezamenlijke huishouding te voeren.

d. Regionale Ambulancevoorziening (RAV): de private of publieke rechtspersoon aan wie krachtens artikel 6 van de Tijdelijke wet ambulancezorg of daarop volgende wetgeving een aanwijzing is verleend.

e. ambulancezorg: zorg in opdracht van de RAV die erop gericht is een zieke of gewonde terzake van zijn aandoening of letsel

hulp te verlenen en per ambulance te vervoeren zoals bedoeld in artikel 1, lid 1, sub d van de Tijdelijke wet Ambulancezorg of daarop volgende wetgeving.

f. ambulance: een in het bijzonder voor het vervoer en/of hulpverlening van zieken of gewonden ingericht motorvoertuig, zoals bedoeld in de Tijdelijke wet Ambulancezorg of daarop volgende wetgeving.

g. landelijk protocol ambulancezorg: het landelijk geldend protocol dat de professionele standaard weergeeft met betrekking tot specifiek medisch/verpleegkundig handelen en dat een zekere ordening in het handelen beschrijft, met als doel de ambulancezorgverlener behulpzaam te zijn bij de besluitvorming en bij de uitvoering van het besluit.

h. standplaats: de plaats waar

- i) de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent en/of waar de werknemer gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
 - ii) de ambulance vertrekt, waar voorzieningen zijn voor ambulancepersoneel en waar materieel voorradig is;
 - iii) de werknemer in opdracht van de werkgever gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt.
- Tevens wordt als standplaats aangemerkt het gebied met een straal van 10 km rondom de plaatsen als bedoeld onder artikel 1.1 h, sub i t/m iii.

i. bezwarende functie: functies met een hoge belasting door het frequent werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten.

j. overgangsregelingen ouderen: de overgangsregelingen ouderen uit de voormalige cao Ambulancezorg, de CAR UWV of de cao B4. De betreffende overgangsbepalingen zijn opgenomen als bijlage X van deze cao.

k. cao-bedragen: de in de cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij anders vermeld.

l. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) of in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

m. basisdienstrooster: een rooster dat met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging tot stand is gekomen.

n. dienstrooster: het rooster gebaseerd op het basisdienstrooster dat door de werkgever tenminste 28 dagen voor de aanvang van de dienst wordt vastgesteld, waarin de werk- en rusttijden voor de werknemer definitief zijn vastgelegd, met uitzondering van de werk- en rusttijden van de reservediensten.

o. reservedienst: het aantal uren dat in het basisdienstrooster/dienstrooster is opgenomen en waarvan nog niet bekend is welke bestaande dienst het betreft. De werkgever maakt minimaal vier kalenderdagen voordat de reservedienst aanvangt bekend welke bestaande dienst uit het dienstrooster het betreft.

p. werkdag: dag waarop de werknemer arbeid moet verrichten met een urenwaarde die blijkt uit het basisdienstrooster/dienstrooster. Bij afwezigheid van deze roosters heeft een werkdag een waarde van 7,2 uur.

q. feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Eerste en Tweede Paasdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag en 5 mei.

r. compensatievrij: betaalde vrije uren ter vergoeding van arbeidsuren ten aanzien waarvan de cao bepaalt dat deze in de vorm van een compensatieuur kunnen dan wel moeten worden toegekend.

s. flexovereenkomst: inzet van oproep- en uitzendkrachten.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1. sub a onder I en artikel 1.1. sub b onder I van deze cao.
2. De cao geldt als overeenkomst voor de werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1 sub a onder II en artikel 1.1 sub b onder II.

Artikel 1.3 Looptijd cao/Tussentijdse wijziging

1. Deze cao heeft een looptijd van 12 maanden en loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2020.
2. In geval van zwaarwegende omstandigheden kan deze cao met instemming van alle betrokken cao-partijen tussentijds

worden gewijzigd. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als gedurende de looptijd van de cao nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt, die van invloed is op de bepalingen van deze cao.

3. Indien één cao-partij tijdens de looptijd van de cao constateert dat onderwerpen niet of niet voldoende zijn geregeld in de cao, en dit tot een kennelijk onredelijke situatie leidt, kan deze de bij de cao betrokken partijen oproepen teneinde in gezamenlijkheid aanvullende of vervangende afspraken te maken ten aanzien van de overeengekomen tekst van de cao.
4. Indien geen van de cao-partijen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop deze cao eindigt schriftelijk (bij aangetekende brief of deurwaardersexploot) aan de andere partij te kennen heeft gegeven dat zij de cao wenst op te zeggen of dat zij wijzigingen in een of meer bepalingen van de cao wenst, zal deze cao geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Artikel 1.4 Standaardkarakter

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

Artikel 1.5 Geldigheid cao-bepalingen

Als een of meerdere bepalingen van deze cao door de rechter niet bindend worden verklaard, blijven de overige bepalingen onverminderd van kracht. Cao-partijen zullen zich inspannen de niet-bindend verklaarde bepaling te vervangen door een geldige bepaling die zo dicht mogelijk aansluit bij de bedoeling van de oorspronkelijke bepaling.

Artikel 1.6 Interpretatie en naleving cao

Bij ernstige en/of aanhoudende signalen over niet-naleving van de cao treden cao-partijen gezamenlijk op. Zo nodig wordt de ombudsman hierbij betrokken.

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

een eensluidende uitleg, kan in tweede instantie de ombudsman worden ingeschakeld. De ombudsman is een gezaghebbend en onafhankelijk persoon van buiten de sector en is door cao-partijen benoemd voor de duur van deze cao.

De ombudsman verwijst, geeft advies en bemiddelt desgewenst. In overleg met de ombudsman kan onafhankelijke ondersteuning worden ingehuurd. Het hierbij behorende reglement is beschikbaar gesteld via Ambulancezorg Nederland.

Artikel 1.7 Interne Bezwarencommissie

De werkgever stelt een Interne Bezwarencommissie in die bestaat uit drie leden: één lid van werkgeverszijde, één lid van werknemerszijde en een onafhankelijke voorzitter.

De werknemer kan bij deze bezwarencommissie bezwaar instellen tegen de limitatief in deze cao genoemde besluiten van de werkgever. Het reglement van de Interne Bezwarencommissie is opgenomen als bijlage VIII van deze cao.

De werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II kan in plaats hiervan aansluiting zoeken bij de bestaande interne bezwarenprocedure op grond van artikel 7:13 Awb.

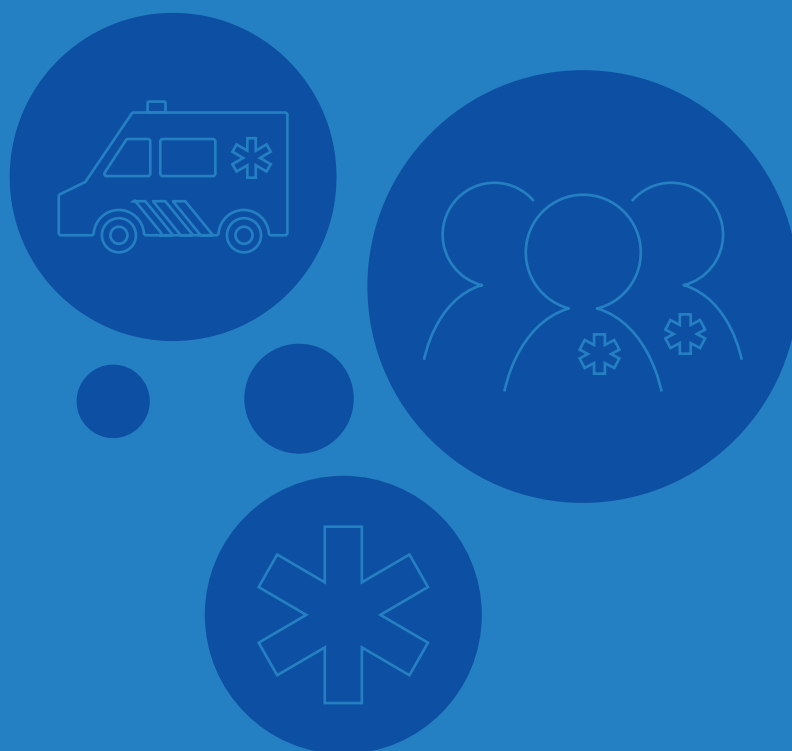
Artikel 1.8 Werkgeversbijdrage ten behoeve van vakbondsactiviteiten

Teneinde de werknemersorganisatie betrokken bij deze cao in de gelegenheid te stellen activiteiten uit te voeren, ontvangt CNV Zorg & Welzijn gedurende de looptijd van de cao € 20.000 per kalenderjaar.

Artikel 1.9 Cao ter beschikking

De cao wordt digitaal ter beschikking gesteld.

HOOFDSTUK 2 • VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER





2. VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen en komen alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na.
2. De werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II heeft de verplichting de in het convenant gemaakte afspraken na te komen en deze cao vast te stellen als arbeidsvoorwaardenregeling. Verplichtingen waarvan op grond van de Ambtenarenwet niet van mag worden afgeweken blijven van toepassing. Na inwerkingtreding van de wet normalisatie rechtspositie ambtenaren vervangt de cao ambulancezorg voor de publieke werkgevers de arbeidsvoorwaardenregeling. Vanaf dat moment wordt de cao ambulancezorg geacht ook voor de publieke werkgevers te gelden als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de cao. Voor 1 oktober 2019 inventariseren partijen de effecten en maken partijen daarover afspraken met ingang van 2020.
3. De werkgever stelt de werknemer in staat de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen uit te oefenen. De werknemer verricht zijn werkzaamheden naar beste kunnen, behartigt de belangen van de werkgever zoveel mogelijk, en houdt zich aan door de werkgever te geven aanwijzingen en instructies.
4. De werkgever draagt aan de werknemer, rekening houdend met de aard van het bedrijf, zoveel mogelijk met zijn functie samenhangende werkzaamheden op. Als het belang van het bedrijf dat naar het oordeel van de werkgever met zich brengt, verricht de werknemer ook andere werkzaamheden voor zover deze in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd.
5. De werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer de verplichte vaccinaties ontvangt.
6. De arbeidsverrichtingen van de werknemer worden onder alle omstandigheden beheerst door de hulpvraag van de patiënt.

7. De werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II voert een integriteitsbeleid ingevolge de Ambtenarenwet.

Artikel 2.2 Geheimhouding

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

Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer vraagt de werkgever tijdig schriftelijk toestemming voor het verrichten van al dan niet betaalde nevenwerkzaamheden.
2. De werkgever verleent de werknemer in beginsel steeds deze toestemming, tenzij:
 - a) het risico bestaat dat de normen van de arbeidstijdenwetgeving overschreden worden;
 - b) de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn of kunnen zijn voor een goede invulling van de arbeidsovereenkomst met de werkgever;
 - c) de belangen van de werkgever en/of die van de ambulancezorg door het uitvoeren van de nevenwerkzaamheden kunnen worden geschaad.

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

3. Als de werkgever zijn toestemming onthoudt, mag de werknemer de nevenwerkzaamheden niet aanvaarden, respectievelijk dient hij deze zo spoedig mogelijk te beëindigen. Als de werkgever voorwaarden stelt aan het geven van zijn toestemming, is de werknemer verplicht zich aan deze voorwaarden te houden, bij gebreke waarvan de werkgever zijn toestemming alsnog kan intrekken.
4. Ten aanzien van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II blijven de bepalingen hieromtrent in de Ambtenarenwet van toepassing.
5. De nevenwerkzaamheden kunnen niet worden verricht in de tijden waarop de werknemer werkzaamheden voor de werkgever dient te verrichten.
6. Het is bij het verrichten van nevenwerkzaamheden niet toegestaan gebruik te maken van door de werkgever beschikbaar gestelde dienstkleding, logo's/emblemen, middelen en materialen. Verder zijn door de werkgever verstrekte bekwaamheidsverklaring(en) niet van toepassing bij het verrichten van nevenwerkzaamheden en kunnen daaraan bij het verrichten van die werkzaamheden geen rechten worden ontleend.
7. De werkgever houdt een registratie bij van de op basis van lid 1 van dit artikel door de werknemer gedane opgave van nevenwerkzaamheden. Deze meldingsplicht is van belang om onder meer veilige patiëntenzorg, arbeidstijdenwet, gezond roosteren en duurzame inzetbaarheid te borgen. De werknemer dient hiertoe maandelijks de volgende informatie aan de werkgever te verstrekken:
 - aard en omvang van de nevenwerkzaamheden;
 - plaats(en) en tijd(en) van uitvoering van de nevenwerkzaamheden.
8. De werknemer is ook zelf verantwoordelijk voor het niet overschrijden van de normen van arbeidstijd- en rusttijd-bepalingen bij het aannemen en de uitoefening van de nevenwerkzaamheden. Alle consequenties, voortvloeiend uit de nevenwerkzaamheden, zoals door de werknemer te lijden schade bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden, door derden opgelegde sancties in verband met de nevenwerkzaamheden, een boete van de Inspectie SZW als gevolg van overschrijding van de arbeidstijdenwetgeving, zijn voor rekening en risico van de werknemer. Indien de werkgever schade lijdt als gevolg van het uitoefenen van de

nevenwerkzaamheden, kan de werkgever deze schade op de werknemer verhalen.

9. De werknemer kan bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie tegen een besluit van de werkgever om nevenwerkzaamheden niet, dan wel onder voorwaarden, toe te staan.

Artikel 2.4 Verhinderd tot verrichten werkzaamheden

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

Artikel 2.5 Vertegenwoordiging

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

Artikel 2.6 Dienstkleding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen

1. De voor de functie noodzakelijke dienstkleding, veiligheidsschoeisel en andere materialen worden door de werkgever gratis in bruikleen aan de werknemer verstrekt en blijven eigendom van de werkgever. De dienstkleding dient te worden aangepast aan het jaargetijde. De werkgever draagt zorg voor het reinigen van de dienstkleding.
2. De werknemer mag de door de werkgever verstrekte dienstkleding, het veiligheidsschoeisel en de andere materialen uitsluitend dragen c.q. gebruiken in de uitoefening van de dienst. Als de dienstkleding, het veiligheidsschoeisel en/of de voor de functie benodigde materialen beschadigd worden of verloren gaan door ander dan normaal gebruik, zijn de kosten voor herstel of, als herstel niet mogelijk is, vervanging, voor rekening van de werknemer.
3. De dienstkleding, het veiligheidsschoeisel en de voor de functie benodigde materialen dienen op de werkplek te blijven. Het is niet toegestaan de kleding en het schoeisel buiten uitoefening van de functie te dragen dan wel de

- materialen buiten uitoefening van de functie te gebruiken.
4. Het pakket aan dienstkleding, veiligheidsschoeisel en de voor de functie benodigde materialen wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

Artikel 2.7 Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening

Voor rekening van de werkgever komen de kosten voortkomend uit:

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

Artikel 2.8 Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid

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

Artikel 2.9 Gebruik zaken werkgever

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

- vast te stellen dat deze zich bij ontvangst in goede staat bevinden;
- op een door de werkgever te bepalen wijze voor ontvangst te tekenen als de werkgever dat verlangt;

- de zaken zorgvuldig te bewaren en te gebruiken voor het doel, waarvoor zij zijn verstrekt;
- vermissing of beschadiging zo spoedig mogelijk aan de werkgever te melden;
- de zaken terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft, of wanneer de werkgever om teruggave vraagt.

Artikel 2.10 Schade en boetes

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

Artikel 2.11 Rechtsbijstand werknemer

- De werkgever dient rechtshulp aan te bieden aan de werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever:
 - civielrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld door derden voor schade; of
 - strafrechtelijk wordt vervolgd; of
 - op grond van het toepasselijke tuchtrecht wordt aangeklaagd.
- De werkgever dient deze risico's adequaat te verzekeren.

Artikel 2.12 Verklaring omtrent gedrag

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

Artikel 2.13 Collectieve ongevallenverzekering

- De werkgever zal ten behoeve van zijn personeelsleden een collectieve ongevallenverzekering afsluiten, waarvan de polisvoorwaarden desgevraagd ter inzage zijn voor de werknemer.

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

HOOFDSTUK 3 • DE ARBEIDSOVEREENKOMST





3. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk tussen werkgever en werknemer aangegaan en in tweevoud opgemaakt. Vóór indiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer ondertekend, waarna de werknemer een afschrift van de getekende overeenkomst ontvangt.
2. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan. Het uitgangspunt is dat vast werk, als onderdeel van de vaste formatie op basis van de Strategische Personeelsplanning, leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd met een vast aantal overeengekomen uren. Als nog niet bekend is hoe de werknemer functioneert in de functie of als de werknemer nog in opleiding is dan kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden gegeven.
3. De arbeid kan in voltijd, in deeltijd of op basis van oproep worden verricht.
4. Bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst gelden de onder bijlage II van deze cao opgenomen modellen als uitgangspunt. De daarin opgenomen bepalingen, waaronder het incorporatiebeding, dienen in ieder geval in de individuele arbeidsovereenkomst te worden opgenomen.
5. Met betrekking tot de werknemer aangesteld bij de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II wordt de ambtelijke aanstelling verstaan. Gelet op de instandhouding van de ambtelijke status blijft het eenzijdige rechtskarakter van de aanstelling in stand. Publieke werkgevers hebben een covenant gesloten waarin is vastgelegd dat publieke werkgevers de sector-cao als rechtspositionele regeling vaststellen voor hun eigen organisatie. Ten aanzien van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II is de bestuursrechter bevoegd.
6. De werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II is verplicht de eed of belofte af te leggen.

Artikel 3.2 Proeftijd

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

Artikel 3.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt:

1. Door opzegging

- a) De werknemer kan de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van een maand.
- b) De werkgever als bedoeld in 1.1. sub a I kan de arbeidsovereenkomst conform de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek en bijbehorende besluiten/regelingen opzeggen met inachtneming van de voor de werkgever wettelijke opzegtermijn.
- c) De opzegging geschiedt zodanig dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.
- d) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd als dit recht voor ieder der partijen schriftelijk is overeengekomen.
- e) In geval van ontslag op staande voet in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek en tijdens of voor het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
- f) De werkgever kan de arbeidsovereenkomst op grond van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte slechts opzeggen nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaren

onafgebroken heeft voortgeduurd. Als de arbeidsongeschiktheid één of meer malen is onderbroken voor een periode korter dan vier weken, wordt de arbeidsongeschiktheid geacht ononderbroken te zijn gebleven.

2. Van rechtswege

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

3. Bij pensioen

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

4. Door ontbinding

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

5. Door overeenkomst

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

Artikel 3.4 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer maximaal één week schorsen, om zodanige ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
2. De werkgever kan de schorsing éénmaal met een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing een verlenging opleggen.
3. Het (verlengings-)besluit tot schorsing wordt onverwijld en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld en per aangetekende brief bevestigd. De werknemer wordt binnen vier werkdagen na dagtekening van de aangetekende brief in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman.
4. De schorsing kan worden verlengd tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als:
 - de werkgever inmiddels een ontslagprocedure bij het UWV in gang heeft gezet, of

- een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter is ingediend.
5. De werknemer behoudt tijdens de schorsing zijn salaris.
 6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van het bedrijf te ontzeggen.
 7. Als blijkt dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verzoek van de werknemer tot openlijke rehabilitatie overgaan.

Artikel 3.5 Oproepkrachten

1. Met een oproepkracht wordt een oproepovereenkomst aangegaan, die tenminste voldoet aan de vereisten van de voorbeeld oproepovereenkomst zoals opgenomen in bijlage II van deze cao. In deze voorbeeld oproepovereenkomst is opgenomen welke artikelen van de cao voor de oproepkracht gelden.
2. De werkgever stelt geen werknemers als oproepkracht aan die gebruikmaken van een ouderenregeling, zoals een VUT- of FLO-regeling, of een andere vergelijkbare regeling.

Artikel 3.6 Uitzendkrachten

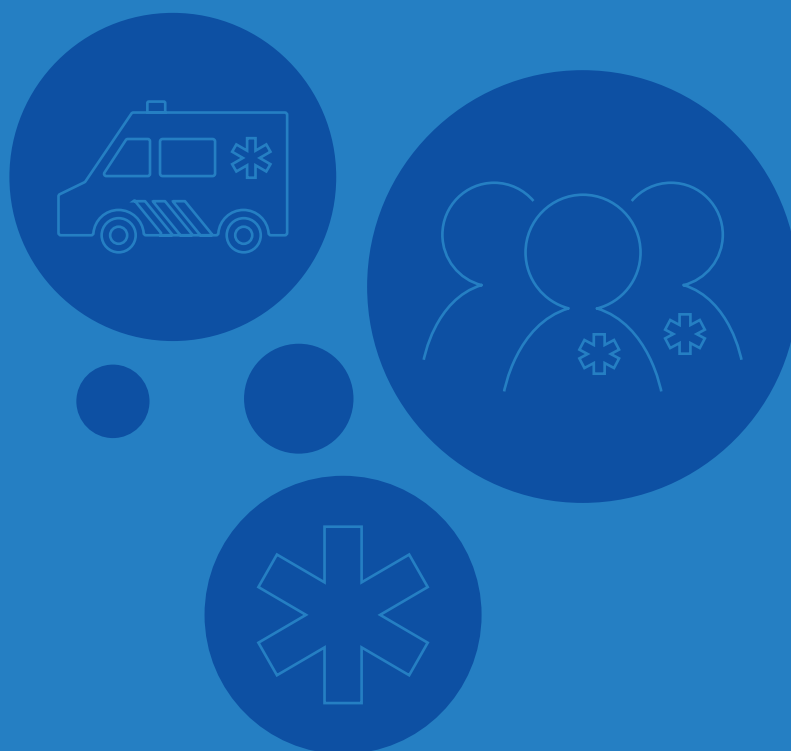
1. Aan de uitzendkrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao valt, zal het uitzendbureau een overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.
2. Als de uitzendkracht binnen drie maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met dezelfde werkgever, wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
3. De werkgever stelt geen uitzendkrachten aan die gebruikmaken van een ouderenregeling, zoals een VUT- of FLO-regeling, of een andere vergelijkbare regeling.
4. De werkgever maakt alleen gebruik van erkende en gekwalificeerde uitzendbureaus, aangesloten bij de brancheorganisaties ABU of NBBU.

Artikel 3.7 Flexibiliteit en werkzekerheid

Het gebruik van flexovereenkomsten en inzet van bedrijven die personeel uitzenden/detacheren wordt tot het uiterste beperkt door deze contracten alleen toe te passen in uitzonderlijke

situaties of bij (intra)sectorale uitwisseling. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd. Cao-partijen zetten nadrukkelijk in op naleving van de gestelde (kwaliteits-) eisen zoals bepaald in artikel 2.3 lid 6, artikel 3.6 lid 1 en lid 4.

HOOFDSTUK 4 • SALARIS/TOESLAGEN/VERGOEDINGEN, TEGEMOETKOMINGEN EN REGELINGEN/UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN/ BOVENWETTELIJKE WW-UITKERING





4. SALARIS/TOESLAGEN/VERGOEDINGEN, TEGEMOETKOMINGEN EN REGELINGEN/UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN/ BOVENWETTELIJKE WW-UITKERING

I Salaris

Artikel 4.1 Begrippen

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

Artikel 4.2 Salaris

1. De werknemer ontvangt, vooruitlopend op de invoering van een functiewaarderingssysteem, vanaf 1 januari 2019 een salaris gebaseerd op een van de salarisschalen of inpassingstabel van de cao-ziekenhuizen (zoals geldend per 1 juli 2018). Inschaling van de kernfuncties en overige functies vindt plaats zoals beschreven in hoofdstuk 5 en bijlage III t/m VI.
2. Ter compensatie van het uiteen lopen van de beloning binnen de acute zorg vanaf 1 juli 2018, wordt een eenmalige uitkering van 4 procent van het bruto jaarsalaris uitbetaald in de maand januari 2019. Deze uitkering wordt als volgt berekend: 12 x het bruto loon op 1 december 2018 x het percentage. Deze uitkering geldt voor de werknemer die per 1 januari 2019 in dienst is en in de periode van 1 juli 2018 tot en met 31 december 2018 werknemer in de sector was als bedoeld in artikel 1.1, sub b. Indien de werknemer na 1 juli 2018 in dienst is getreden in de sector dan is de uitkering naar rato. Indien het deeltijdpercentage in de periode van 1 juli 2018 tot en met 31 december 2018 is gewijzigd, dan

wordt de uitkering berekend over het salaris op basis van het gemiddelde deeltijdpercentage over die periode.

3. Loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen die vanaf 1 april 2019 worden overeengekomen in de cao-ziekenhuizen worden in principe overgenomen in de cao ambulancezorg na onderlinge overeenstemming in het reguliere cao-overleg. De eenmalige uitkering van 1 februari 2019 vanuit de cao-ziekenhuizen is bij de onder lid 2 genoemde uitkering reeds inbegrepen.
4. Uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de 25e dag van de kalendermaand waarover de werknemer het salaris geniet. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een andere regeling treffen. Bij de uitbetaling van het salaris wordt aan de werknemer een specificatie verstrekt.
5. De toeslagen en vergoedingen voortvloeiend uit onregelmatige dienst, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
6. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband worden in door hen gemaakte meeruren per loonbetaling de aanspraken op vakantietoelage, vakantie-uren en eindejaarsuitkering verrekend. Dit gebeurt door middel van een toeslag van 28,490% op het naar rato in die maand verdiende salaris van een werknemer met een voltijd dienstverband als bedoeld in artikel 6.1 van deze cao. De toeslag is als volgt opgebouwd: 8,33% vakantiebijslag, 10,92% vakantiedagen en daar weer 8,33% vakantiebijslag over en 8,33% eindejaarsuitkering.
7. Indien de meeruren veroorzaakt worden door een uitloop van een dienst is de toeslag conform artikel 4.2 lid 6 niet van toepassing en geldt de beloning voor uitloop conform artikel 4.11.

Artikel 4.3 Periodieke verhoging

1. De werkgever kent aan de werknemer bij een normale uitvoering van zijn werkzaamheden eenmaal per jaar een periodieke verhoging toe, die gelijk is aan een periodiek van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, tot de werknemer het maximum van die salarisschaal heeft bereikt. Voor de werknemer die als gevolg van artikel 5.2 in een inpassingsnummer is ingeschaald en nog niet het maximum van de salarisschaal zoals voor 1 januari 2019 van kracht heeft bereikt, wordt de periodieke verhoging met terugwerkende kracht doorgevoerd na definitieve inschaling door de invoering van functiewaardering.
2. Voor nieuwe werknemers geldt als periodiekdatum de datum van indiensttreding. Bij indiensttreding in de loop van de kalendermaand geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding.
3. Als de uitvoering van de werkzaamheden daartoe aantoonbare aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten om in enig jaar meerdere of geen periodieke verhoging toe te kennen.
4. De werkgever deelt de onthouding van een periodieke verhoging uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop de periodieke verhoging zou ingaan schriftelijk aan de werknemer mee, waarbij de redenen voor de onthouding worden genoemd.
5. Als de werkgever besluit de werknemer geen periodieke verhoging toe te kennen, kan de werknemer hiertegen bezwaar maken bij de Interne Bezwarencommissie.

Artikel 4.4 Waarneming

1. De werknemer die, op verzoek van de werkgever, de functie van een werknemer die in een hogere functiegroep is ingedeeld, geheel of nagenoeg geheel waarneemt, ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. Indien voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur wordt waargenomen, wordt ten aanzien van de vergoeding, het naar rato-beginsel toegepast.
3. De hoogte van de waarnemingsvergoeding is gelijk aan het verschil tussen het huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, met een minimum van twee periodieken.
4. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers.

5. Het salaris inclusief de vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de functie die wordt waargenomen.
6. Waarnemingen in verband met vakantie of korter dan één maand komen niet voor vergoeding in aanmerking.
7. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.
8. De waarnemingstoelage heeft geen structureel karakter en wordt niet tot het pensioengevend salaris gerekend, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement.

II Toeslagen**Artikel 4.5 Vakantiebijslag**

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

Artikel 4.6 Eindejaarsuitkering

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

Artikel 4.7 Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie of (tijdelijke) toeslag toekennen.
2. De werkgever kan indien sprake is van een bijzondere of buitengewone prestatie ten behoeve van een in de regel vooraf vastgesteld(e) doel(en) een functioneringsgratificatie of een (tijdelijke) functietoeslag toekennen.
3. De werkgever kan, indien sprake is van een complementaire aan de functie gerelateerde taak, een functiegratificatie of een (tijdelijke) functietoeslag toekennen.
4. De gratificatie en tijdelijke toeslagen hebben geen structureel karakter en behoren niet tot het pensioengevend salaris, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement.

Artikel 4.8 Dienstjarengratificatie

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

Artikel 4.9 Onregelmatigheidstoeslag

1. De werknemer heeft recht op een onregelmatigheidstoeslag voor arbeid verricht over de feitelijk onregelmatige uren waarop de werknemer in parate diensten of aanwezigheidsdiensten ter beschikking van de werkgever staat.
2. De toeslag bedraagt:
 - * maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt: € 3,30 per uur;
 - * maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur: € 3,30 per uur;
 - * maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur: € 6,63 per uur;

- * maandag tussen 0.00 en 06.00 uur: € 6,63 per uur;
- * zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: € 6,63 per uur;
- * zondag of feestdag tussen 0.00 en 24.00 uur: € 10,76 per uur.

3. De vakantietoeslag is in de onregelmatigheidstoeslag inbegrepen.
4. De onregelmatigheidstoeslag wordt toegekend over de feitelijke onregelmatige uren waarop de werknemer in parate dienst of aanwezigheidsdienst ter beschikking van de werkgever staat. De toeslag wordt niet toegekend bij overwerk in de zin van artikel 4.11. Tijdens opname van wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren geldt artikel 7.1.
5. Dit artikel geldt totdat de cao-bepalingen van de cao-ziekenhuizen in werking treden, na vaststelling in het paritair overleg. De inwerkingtreding wordt uitgesteld totdat het verschil als gevolg van de cao loonstijgingen van de ziekenhuizen is genivelleerd.

Artikel 4.10 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag

1. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer, heeft deze aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden. Onder beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst door de werkgever wordt eveneens verstaan een bevordering van de werknemer.
2. Voorwaarden voor de in lid 1 genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
 - de werknemer in dezelfde organisatie op het moment van de onder lid 1 bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht;
 - er geen sprake is van een tijdelijke beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst;
 - het verschil tussen het salaris bedoeld onder lid 3 sub a en sub b meer bedraagt dan 2% van sub a;
 - het onder lid 3 sub b berekende bedrag lager is dan het onder lid 3 sub a berekende bedrag.
3. De tegemoetkoming wordt berekend over het verschil tussen:
 - a. het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst en
 - b. het al dan niet nieuwe salaris, verhoogd met de

eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst per maand. Dit salaris wordt gemeten over een periode van drie maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst.

4. Het volgens lid 3 berekende verschil verminderd met 2% van het bedrag als bedoeld onder lid 3 sub a vormt de grondslag voor de tegemoetkoming. Deze grondslag blijft gedurende de in lid 5 genoemde periode ongewijzigd.
5. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het op grond van de vorige leden berekende bedrag.

Artikel 4.11 Overwerktoeslag

1. Overwerk zijn de uren waarop de werknemer arbeid heeft verricht buiten het basisdienstrooster/dienstrooster, voorzover daarmee de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1 en/of artikel 6.3 wordt overschreden.
2. Overwerk wordt vergoed in de vorm van tijd waarbij binnen ieder uur dat overwerk wordt verricht de volgende afrondingssystematiek geldt:
 - * 00-15 minuten: geen overwerk;
 - * 15-45 minuten: een half uur overwerk;
 - * 45-60 minuten: een uur overwerk.
3. Naast de tijd bedoeld in lid 2 wordt een geldelijke beloning van 75% van het uurloon toegekend indien het overwerk in de vorm van een extra dienst plaats vindt. Indien overwerk wordt veroorzaakt door een uitloop van een dienst bedraagt de geldelijke beloning 50% van het uurloon. Met uitloop van een dienst wordt bedoeld de overschrijding van de ingeroosterde uren op een dag doordat een rit door de rijdende dienst moet worden afgerond. Tijdens opname van wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren geldt artikel 7.1.
4. Een overuur wordt in tijd uitgekeerd in de vorm van een compensatieuur. Het compensatieuur wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip en op het tijdstip dat de werknemer wenst, tenzij de belangen van werkgever zich hiertegen verzetten. In dat laatste geval wordt het compensatieuur onder opgaaf van redenen geweigerd en bestaat de vergoeding uitsluitend uit een vergoeding in geld, welke wordt berekend overeenkomstig het percentage in het derde lid vermeerderd met 100%.

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

Artikel 4.12 Aanwezigheidstoeslag

1. Is gedurende een aanwezigheidsdienst op oproep arbeid wordt verricht tussen 23.00 en 8.00 uur wordt een toeslag van 70% op het uurloon gegeven voor de gemaakte arbeidsuren. Voor arbeid op oproep tussen 08.00 en 23.00 uur wordt geen toeslag toegekend op de gemaakte arbeidsuren. Tijdens opname van wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren geldt artikel 7.1.
2. In aanvulling op lid 1 wordt voor de in lid 1 bedoelde arbeidsuren op oproep tussen 23.00 en 08.00 uur een geldelijke beloning van 50% toegekend.
3. Voor de arbeidsuren geldt de volgende afrondingssystematiek:
 - * een of meerdere ritopdrachten binnen één uur met een (gezamenlijke) kortere arbeidsduur dan 60 minuten: 60 minuten;
 - * Als er 1 ritopdracht is met een langere arbeidsduur dan 60 minuten of er is sprake van meerdere ritopdrachten binnen een uur die de 60 minuten overschrijden dan wordt de vergoeding berekend over de feitelijke arbeidsduur rekenkundig naar boven afgerond op een half uur.
4. In geval van samenloop van de toeslag genoemd in het tweede lid met de onregelmatigheidstoeslag bedoeld in artikel 4.9, wordt uitsluitend de hoogste van een van deze toeslagen uitgekeerd.

Artikel 4.13 Bereikbaarheidstoeslag

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

III Vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen

Artikel 4.14 Reiskosten woon/werkverkeer

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

Artikel 4.15 Reis- en verblijfskosten van dienstreizen

1. Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfskosten ten behoeve van dienstreizen of reizen naar een andere plaats dan de gebruikelijke standplaats moet maken, geldt de volgende bijdrage van de werkgever:
 - a) € 0,19 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, voor zowel de heen- als terugreis. Er geldt geen maximering van het aantal kilometers voor de vergoeding.
 - b) voor verblijfskosten de noodzakelijk gemaakte kosten.
2. Uitgangspunt is vergoeden van de daadwerkelijk gereden kilometers, waarbij de afstand wordt bepaald middels de routeplanner van ANWB met de snelste route (onder normale omstandigheden).
3. De werkgever kent geen tegemoetkoming toe voor dat gedeelte waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.

Artikel 4.16 Verhuiskosten

Definities

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

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

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

Onder jaarsalaris wordt verstaan:

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

Werkingsfeer

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

Vergoedingsregeling verhuiskosten

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar

- de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in en uitpakken;
- b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
 - d. vergoeding van € 45,38 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.
 3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in het lid 2 sub c toekennen.
 4. Bepalend voor de hoogte van de verhuiskostenvergoeding is of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert op de dag van indiensttreding.
 5. Ten aanzien van de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, wordt de in de leden 1 sub c en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskostenvergoeding verminderd met 1/24 voor elke maand dat het dienstverband korter duurt dan twee jaar na de datum van verhuizing.

Overige te vergoeden kosten

Aan de werknemer die:

- een eigen huishouding voert en
- bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich vestigt of tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in het aangewezen woongebied en
- ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende

woongelegenheden in het nieuwe woongebied, worden vergoed:

- a. gedurende één jaar de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn werk;
- b. de pensioenkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van de instelling of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen van de werknemer niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

Terugbetaling verhuiskosten

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

Artikel 4.17 Bijdrage zorgverzekering

1. De werknemer, die zowel de basisverzekering als een basis-aanvullende verzekering heeft afgesloten bij een zorgverzekeraar, heeft jaarlijks recht op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ten bedrage van € 172,00 bruto per jaar. Deze tegemoetkoming wordt verhoogd met € 100,00 bruto per jaar voor de werknemer met een salaris tot en met het bedrag van inpassingsnummer 14 (bijlage V) op 1 december.
2. De hoogte van de tegemoetkoming wordt jaarlijks door cao-partijen vastgesteld en afgeleid van de cao-ziekenhuizen.
3. Voor de hoogte van de tegemoetkoming wordt geen rekening gehouden met de omvang van het dienstverband.
4. Wanneer een werknemer mede werkzaam is in een ander dienstverband, zal de tegemoetkoming pro rata plaatsvinden, tenzij de werknemer aannemelijk kan maken dat hij in het andere dienstverband geen tegemoetkoming ontvangt.

5. De tegemoetkoming wordt eenmaal per kalenderjaar in december uitbetaald.
6. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar heeft de werknemer naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering.
7. Bij uitdiensttreding van de werknemer vindt verrekening van de tegemoetkoming plaats.

Artikel 4.18 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de werknemer verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan;
 - b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan;
 - c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
2. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. De overlijdensuitkering wordt uitgekeerd op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
4. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet wordt uitgekeerd.

Artikel 4.19 Levensloopregeling

Er is alleen nog sprake van een levensloopregeling als onderdeel van de afspraken rondom de overgangsregelingen zoals opgenomen in bijlage X. Voor de overige werknemers is geen deelname aan een levensloopregeling meer mogelijk aangezien deze per 1 januari 2012 is komen te vervallen.

Artikel 4.20 Maaltijdvergoeding

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

Artikel 4.21 Werkkostenregeling en

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)

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

IV Bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid

Artikel 4.22 Definities

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

- a) werkloosheid:
werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
- b) werkloosheidsuitkering:
de uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet;
- c) betrokkene:
de werknemer die werkloos is geworden;
- d) dagloon:
het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
- e) bovenwettelijke uitkering:
de aanspraken die de werknemer kan ontlenen aan deze paragraaf IV, te weten de uitkering die de werkgever verstrekt als aanvulling op de werkloosheidsuitkering;

- f) salaris:
het netto inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto maandsalaris en de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de Dagloonregels werknemersverzekeringen.

Artikel 4.23 Voorwaarden voor recht op de bovenwettelijke uitkering

1. Aan de werknemer van wie arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek eindigt, wordt met ingang van de dag volgende op de dag waarop het dienstverband eindigt een bovenwettelijke uitkering toegekend indien deze beëindiging geschiedt wegens:
 - a) gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
 - b) reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
 - d) fusie, liquidatie, gehele of gedeeltelijke sluiting van de RAV, waar de werknemer in dienst is;
 - e) onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient voor de toepassing van deze grondslag tenminste de leeftijd van vijftig jaar te hebben bereikt en vijftien jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger ononderbroken in dienst te zijn geweest, waarbij perioden waarin het dienstverband voor niet meer dan drie maanden onderbroken is geweest meetellen voor de berekening van het aantal dienstjaren;
2. De bovenwettelijke uitkering wordt alleen toegekend als aan de werknemer/betrokkene een werkloosheidsuitkering is toegekend.
3. Geniet de werknemer/betrokkene op de dag dat de bovenwettelijke uitkering zou ingaan een ZW- of WAO/WIA-uitkering, en wordt hem daarnaast een werkloosheidsuitkering toegekend, dan wordt deze werkloosheidsuitkering aangevuld tot de hoogte en voor de duur van de bovenwettelijke uitkering, verminderd met de uitkeringen op grond van de ZW/WAO/WIA.
4. Indien de ZW- of WAO/WIA-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstverbanden, dan wordt het recht op de bovenwettelijke uitkering toegerekend aan het dienstverband terzake waarvan de (voormalig) werknemer betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van dat dienstverband.

Artikel 4.24 Duur van de bovenwettelijke uitkering

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

Artikel 4.25 Berekeningsgrondslag en hoogte van de bovenwettelijke uitkering

1. De berekeningsgrondslag van de bovenwettelijke uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag terzake waarvan de betrokkene het recht op de bovenwettelijke uitkering wordt toegekend, voorzover dat betrekking heeft op het inkomen uit het dienstverband waar het recht op de bovenwettelijke uitkering aan wordt ontleend.
2. De bovenwettelijke uitkering is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan een aanvulling op de werkloosheidsuitkering tot aan het bedrag van het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden

een aanvulling tot 80%, gedurende de daarop volgende twee jaar een aanvulling tot 75%, en vervolgens een aanvulling tot 70% van het laatstgenoten salaris.

3. Gedurende de periode van de bovenwettelijke uitkering bedraagt de som van de werkloosheidsuitkering en de bovenwettelijke uitkering nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
4. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing zijn voor deze cao, en welke door de betrokkene zouden zijn genoten indien hij in dienst zou zijn gebleven, worden bij de berekening van de bovenwettelijke uitkering in aanmerking genomen. In dat geval worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.

Artikel 4.26 Bovenwettelijke uitkering en pensioen

1. Gedurende de periode van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering blijven, indien en zolang de betrokkene het deelnemerschap aan zijn pensioenfonds wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het voor de betrokkene bij de werkgever geldende Pensioenreglement. De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is. Het werknemersaandeel van de betrokkene is gerelateerd aan de hoogte van de som van de werkloosheidsuitkering en de bovenwettelijke uitkering, verminderd met de in de totale uitkering begrepen toeslagen die niet onder de bijdragegrondslag worden begrepen.
2. Indien en voor zolang een regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid op de betrokkene van toepassing is, is hetgeen in lid 1 is bepaald ten aanzien van de verschuldigde premie niet op de betrokkene van toepassing.
3. Het in lid 1 bepaalde geldt niet als de betrokkene, die jonger is dan vijftig jaar, kan deelnemen aan de pensioenregeling die aan een eventueel nieuw dienstverband is verbonden.
4. In het geval dat de aanvulling door de werkgever niet voldoende is om daaruit de door de betrokkene verschuldigde premie te voldoen, dient betrokkene het ontbrekende gedeelte uit de wettelijke uitkering te voldoen.
5. De premie die verschuldigd is over het inkomen boven de in de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid genoemde bijdragegrens komt, onder aftrek van het procentuele werknemersaandeel daarin, ten laste van de werkgever.

Artikel 4.27 Verplichtingen van de werknemer/betrokkene

1. De werknemer is verplicht om, direct na aanzegging van het ontslag, de bepalingen in de Werkloosheidswet op te volgen voor het verkrijgen van een recht op een werkloosheidsuitkering.
2. De werknemer/betrokkene is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoonst dat deze verplichting redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
3. De werknemer/betrokkene is verplicht aan de werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en van het bedrag dat hij aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling geniet. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
4. De werknemer/betrokkene die in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid, is verplicht mee te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in deze regeling is bepaald.

Artikel 4.28 Vermindering/terugvordering van de bovenwettelijke uitkering

1. Als op de werkloosheidsuitkering een strafkorting wordt toegepast, zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling met de bovenwettelijke uitkering als bedoeld in deze paragraaf overeenkomstig worden aangepast en kan de betrokkene geen beroep doen op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.
2. Inkomsten uit arbeid of bedrijf die de betrokkene met ingang van of na de dag waarop de bovenwettelijke uitkering is ingegaan ontvangt, worden op de bovenwettelijke uitkering in mindering gebracht, waarna de bovenwettelijke uitkering wordt beëindigd, voorzover er geen recht (meer) bestaat op een werkloosheidsuitkering.
3. De bovenwettelijke uitkering die door de werkgever onverschuldigd is betaald, op welke grondslag dan ook, kan door de werkgever worden teruggevorderd, dan wel worden verrekend met het bedrag aan bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene nog aanspraak heeft.

Artikel 4.29 Vervallen van de bovenwettelijke uitkering

1. De bovenwettelijke uitkering vervalt:
 - a) met ingang van de dag volgend op die waarop de betrokkene is overleden;

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

Artikel 4.30 Uitkering bij overlijden

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

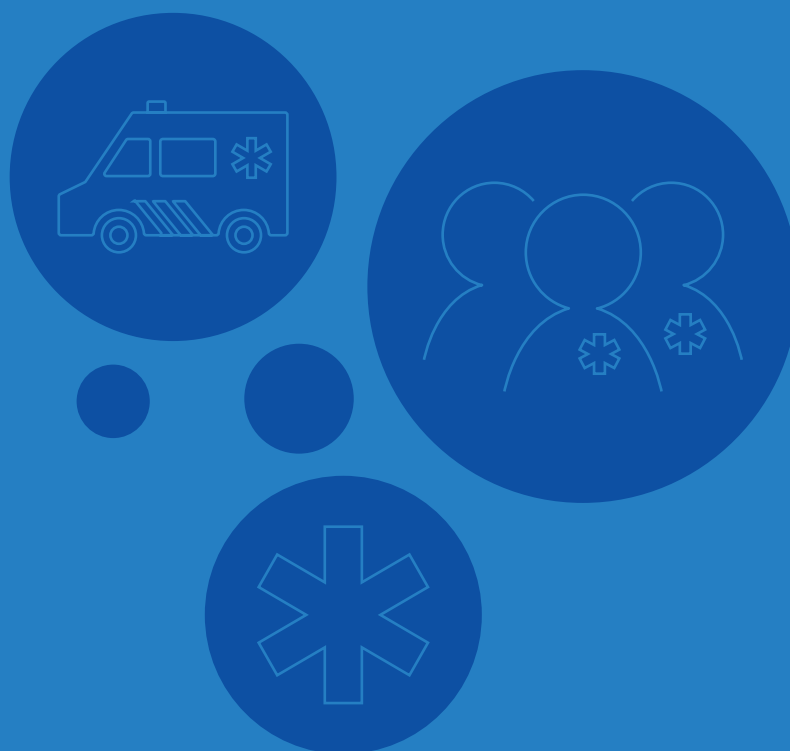
Artikel 4.31 Uitbetaling van de bovenwettelijke uitkering

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

Artikel 4.32 Waarborg financiering van de bovenwettelijke uitkering

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

HOOFDSTUK 5 • FUNCTIEWAARDERING EN INSCHALING





5. FUNCTIEWAARDERING EN INSCHALING

Artikel 5.1 Vaststelling en inschaling kernfuncties

1. Binnen de ambulancesector zijn de volgende kernfuncties vastgesteld:
 - a) ambulanceverpleegkundige;
 - b) ambulancechauffeur;
 - c) verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg.
2. Een beschrijving van de taakgebieden van deze kernfuncties is opgenomen in de Nota Goede Ambulancezorg (uitgegeven door Ambulancezorg Nederland).
3. De kernfuncties zijn als volgt ingeschaald (zie bijlage III):
 - ambulanceverpleegkundige: schaal 55;
 - ambulancechauffeur: schaal 45;
 - verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg: schaal 55.
4. De inschaling van medewerkers vindt plaats door per 1 januari 2019 over te schalen naar een periodiek hoger dan de periodiek waar de medewerker op dat moment is ingeschaald.
5. Mocht het maximum van de schaal waarin de werknemer was ingedeeld voor 1 januari 2019 hoger zijn dan het maximum in de nieuwe schaal dan behoudt de medewerker het oude salarisperspectief.
6. De uitvoering van artikel 5.4. heeft geen nadelige gevolgen voor de hiervoor genoemde inschaling.

Artikel 5.2 Inschaling overige (niet-kern)functies

1. Vooruitlopend op de invoering van een functiewaarderingssysteem en definitieve inschaling in de salaristabel van de cao-ziekenhuizen, wordt de huidige inschaling omgezet in een inpassingsnummer van de inpassingstabel cao-ziekenhuizen (zie bijlage IV).
2. De inschaling van medewerkers vindt vervolgens plaats door per 1 januari 2019 over te schalen naar twee inpassingsnummers hoger dan het huidige inpassingsnummer (zie bijlage V).
3. Mocht na uitvoering van artikel 5.4. het maximum van de salarisschaal die van kracht was tot 1 januari 2019 voor de

werknemer hoger zijn dan het maximum in de nieuwe schaal dan behoudt de medewerker het oude salarisperspectief.

Artikel 5.3 Functie-indeling

De functie van de werknemer wordt ingedeeld in de bij de functie behorende salarisschaal. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieloonschaal. De periodiek komt overeen met het aantal dienstjaren dat de werknemer in dezelfde of een soortgelijke functie heeft bekleed. De werknemer kan ook in een aanloopschaal worden ingedeeld. Dit is een schaal lager dan de bij de functie behorende salarisschaal (voor de kernfuncties volgens de salaristabel van de cao-ziekenhuizen zie bijlage VI). De werknemer kan maximaal drie jaar in de aanloopschaal worden ingedeeld. Voor de werknemer die op 1 januari 2019 al in de aanloopschaal was ingedeeld, blijft artikel 5.2 van de vorige cao ambulancezorg 2015-2018 van toepassing.

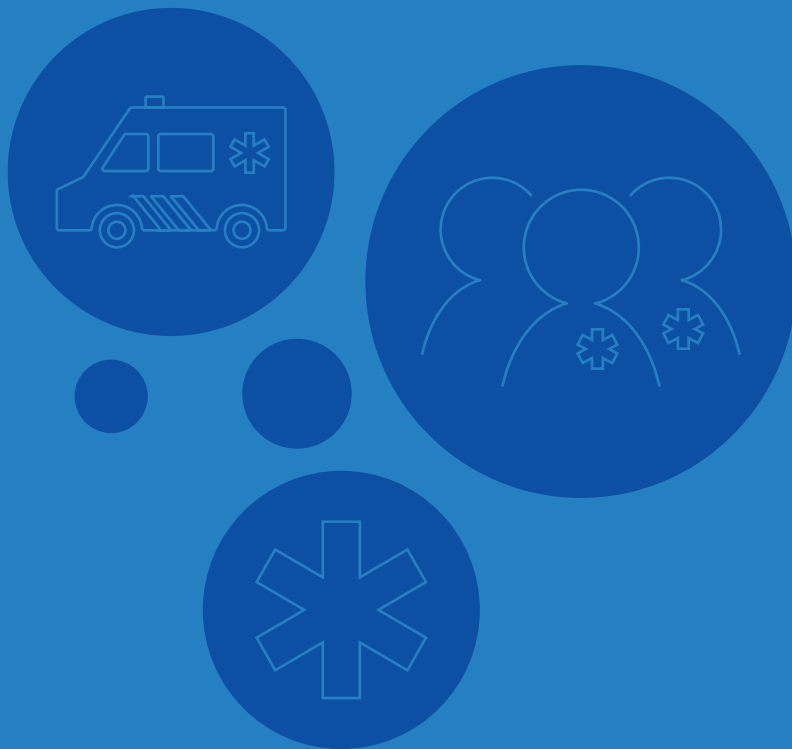
Artikel 5.4 Overgang van aanloop- naar functieloonschaal

Het salaris van een werknemer die overgaat van de aanloopschaal naar de salarisschaal wordt vastgesteld aan de hand van het eerst hogere bedrag in de voor de werknemer geldende salarisschaal.

Artikel 5.5 Functiebeschrijving en -waardering

Uitgangspunt is dat de medewerker in elke functie een actuele functiebeschrijving heeft die voldoet aan de door cao-partijen vast te stellen kwaliteitseisen opgenomen in het protocol functiewaardering. Afsproken is dat voor 1 oktober 2019 het protocol functiewaardering en functieboek met beschrijvingen moet zijn vastgesteld waarna overleg tussen cao-partijen plaatsvindt over de gevolgen voor de inschalingen en salarispectieven.

HOOFDSTUK 6 • ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN





6. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 6.1 Voltijd

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

Artikel 6.2 Deeltijd

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

Artikel 6.3 40-urige werkweek

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

Artikel 6.4 Arbeidstijd en dienstrooster

1. De arbeidstijd wordt geregeld in een basisdienstrooster/ dienstrooster. Het basisdienstrooster wordt opgesteld met inachtneming van het paraatheidsrooster van de RAV.
2. De werkgever stelt het basisdienstrooster en aanvullende regels inzake de roosterplanning gedurende de zomervakantieperiode en de feestdagen vast met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
3. De werkgever stelt tenminste 28 kalenderdagen voor aanvang van de dienst het dienstrooster vast. Bij het opstellen van dienstroosters wordt gestreefd naar

mogelijkheden voor voldoende herstel tijdens en na het werk en naar efficiënte bedrijfsvoering.

4. Het dienstrooster, gebaseerd op het basisdienstrooster, kan in overleg met de werknemer worden aangepast.
5. In het dienstrooster zijn de werk- en rusttijden voor de werknemer definitief vastgelegd, met uitzondering van de reservediensten.
6. Werktijden voor de reservedienst worden door de werkgever minimaal vier kalenderdagen voor de aanvang van deze dienst vastgesteld in het dienstrooster.
7. Het is niet toegestaan gebroken diensten toe te passen.

Artikel 6.5 Nachtdiensten

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

Artikel 6.6 Pauze

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

Artikel 6.7 Normen arbeidstijd

1. Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden gelden de normen uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. De begrippenlijst bij het wettelijk normenstelsel van de Arbeidstijdenwet is als bijlage IX bij deze cao gevoegd.
2. De werknemer verricht gedurende een aanwezigheidsdienst van maximaal 12 respectievelijk 24 uur buiten de verplichte aanwezigheid in de bedrijfsruimte ten hoogste 5 respectievelijk 13 uur feitelijke werkzaamheden zoals die normaliter plaatsvinden tijdens diensten die geen aanwezigheidsdiensten zijn.
3. Cao-partijen zijn overeengekomen dat § 5.19 (*Verpleging en verzorging*) of § 5.27 (*Ambulancezorg*) van het

Arbeidstijdenbesluit door de werkgever mogen worden toegepast. Ook zijn partijen overeengekomen dat hoofdstuk 4 van het Arbeidstijdenbesluit (*Arbeids- en rusttijden, algemene afwijkingen en aanvullingen*) door de werkgever mag worden toegepast.

Artikel 6.8 Reservedienst

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

Artikel 6.9 Aanwezigheidsdienst

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

gemiddelde tijd de 9 uur overschrijdt, geeft de werkgever aan hoe zich dit verhoudt tot de belasting en belastbaarheid van de betrokken werknemer. Indien het volume van de in artikel 6.7 lid 2 genoemde feitelijke werkzaamheden regelmatig wordt overschreden, doet de werkgever voorstellen tot aanpassing van het basisdienstrooster om dit in de toekomst te voorkomen.

6. Partijen komen overeen dat, gedurende de looptijd van de cao, bij de invoering van nieuwe aanwezigheidsdiensten eerst overleg plaatsvindt tussen de werkgever en vakorganisaties over nut, noodzaak en belasting van de werknemer (in willekeurige volgorde) alvorens de instemmingsprocedure met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt gevoerd.

Artikel 6.10 Bereikbaarheidsdienst

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

Artikel 6.11 Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken

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

Artikel 6.12 Arbeid op feestdagen

1. Op feestdagen als bedoeld in artikel 1.1 sub q wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming arbeid op een feestdag noodzakelijk maakt. Als op een feestdag wel arbeid wordt verricht geldt de volgende regeling.

2. Parate dienst

De werknemer die in onregelmatige dienst werkt en die op een doordeweekse feestdag (maandag tot en met vrijdag):

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

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

3. Bereikbaarheidsdienst

De werknemer die een bereikbaarheidsdienst verricht op:

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

4. Geen samenloop

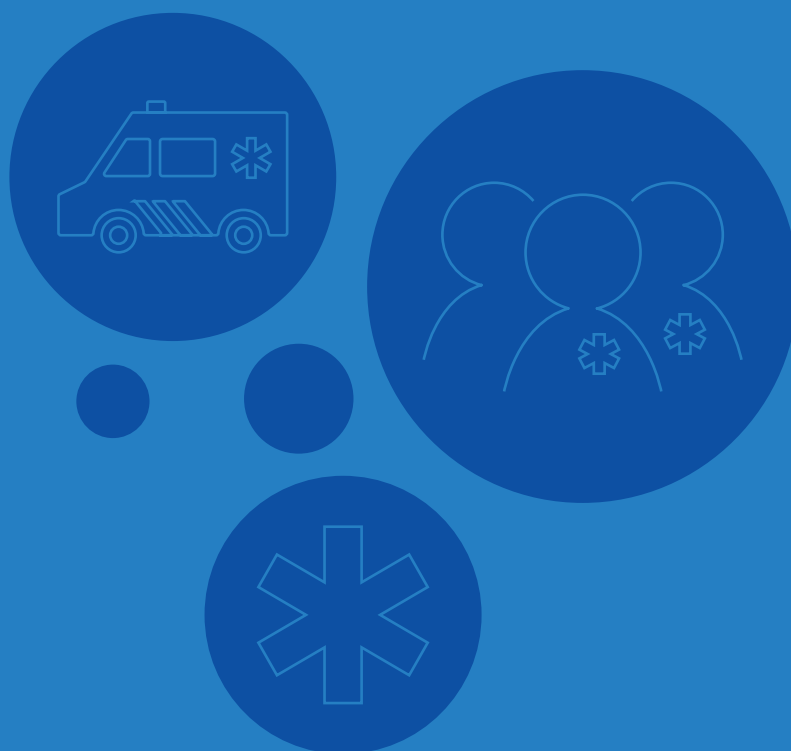
Als lid 2 van toepassing is, kan de werknemer geen aanspraak maken op het bepaalde in lid 3, en andersom.

Artikel 6.13 Werkoverleg

1. De tijd gemoeid met werkoverleg dat plaatsvindt vanwege een wettelijk voorschrift of omdat de werkgever dit noodzakelijk acht, wordt aangemerkt als betaalde tijd.
2. Als het werkoverleg plaatsvindt binnen de diensttijd, wordt geen afzonderlijke vergoeding toegekend. Voor uren die gemoeid zijn met werkoverleg buiten diensttijd, wordt een vergoeding toegekend ter grootte van het voor de betreffende werknemer geldende uurloon zonder enige vorm van toeslag.

3. Als het werkoverleg plaatsvindt buiten diensttijd, kan de werknemer aanspraak maken op een reiskostenvergoeding indien en voorzover wordt voldaan aan de criteria van artikel 4.15.

HOOFDSTUK 7 • VAKANTIE, VERLOF EN PERSOONLIJK LEVENSFASEBUDGET





7. VAKANTIE, VERLOF EN PERSOONLIJK LEVENSFASEBUDGET

I Vakantie

Artikel 7.1 Vakantie-uren

1. De werknemer met een voltijd dienstverband als bedoeld in artikel 6.1 heeft met behoud van het salaris recht op 172 vakantie-uren per kalenderjaar. Dit zijn 144 wettelijke vakantie-uren en 28 bovenwettelijke vakantie-uren. De bovenwettelijke uren kunnen worden ingezet bij de uitruil van arbeidsvoorwaarden (artikel 4.21). Tevens ontvangt de werknemer een vergoeding onregelmatigheids-, overwerken aanwezigheidsstoeslag tijdens het opnemen van wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren. Indien artikel 13.2 van toepassing is vindt verrekening plaats.
2. De vergoeding als bedoeld in lid 1 wordt gebaseerd op de gemiddelde ontvangen onregelmatigheidsstoeslag (art. 4.9), geldelijke beloning voor overwerk (art. 4.11) en ontvangen aanwezigheidsstoeslag (art. 4.12) over het kalenderjaar voorafgaande aan die waarin de vakantie-uren worden opgenomen.
3. De vergoeding als bedoeld in lid 1 wordt uitbetaald bij de salarisbetaling volgend op iedere opname van vakantie-uren.

Artikel 7.2 Opbouw en opname van vakantie-uren

1. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.
2. Het recht op opbouw van vakantierechten gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt los van een eventueel daaraan voorafgaande of aansluitende arbeidsongeschiktheid toegekend.
3. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht ten gevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten op over het volledige tijdvak van arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken

van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

4. Als de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 9.5 genoemde reglement ziekmelding, worden ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.
5. De werkgever ziet erop toe dat de werknemer ook tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid en re-integratie in de gelegenheid wordt gesteld vakantie op te nemen. De vakantie-uren worden in mindering gebracht op het vakantietegoed.
6. De standaardbepaling vanuit in het Burgerlijk Wetboek is van kracht omtrent het vervallen en verjaren van vakantie-uren. De wettelijke vakantie-uren vervallen na 1,5 jaar en de bovenwettelijke vakantie-uren verjaren na 5 jaar.
7. Voor de tot 1 januari 2014 opgebouwde vakantie-uren geldt een verjaringstermijn van vijf jaar voor zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren en zijn aldus per 1 januari 2019 vervallen.

Artikel 7.3 Opnemen vakantie-uren

1. De algemene regeling en spreiding van de vakantie bij de werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de vakantie-uren op te nemen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat, waarbij hij ten minste aanspraak kan maken op een vakantie van drie aaneengesloten weken.
3.
 - a) De werknemer vraagt de vakantie schriftelijk aan.
 - b) Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
 - c) Als de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn vakantieverzoek schriftelijk heeft ingediend, schriftelijk aan de werknemer gewichtige

redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer.

- d) De werknemer neemt in beginsel alle vakantie-uren op in het jaar waarin hij deze uren opbouwt. Aan het eind van ieder jaar bespreekt de werkgever met de werknemer op welke wijze opgebouwde en niet genoten vakantie-uren worden opgenomen. Voor het aanvragen van de vakantie geldt het bepaalde onder sub a, b en c van dit artikel.
- e) Als de werknemer niet overeenkomstig sub d van dit artikel zijn vakantie opneemt, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

- 4. Voor het opnemen van vakantie binnen het dienstrooster gelden de uren van de onderliggende dienst, waarbij voor uren in een aanwezigheidsdienst tussen 23.00 en 08.00 uur per uur 0,3 vakantie-uur wordt afgeschreven. Voor vakantie buiten de termijn van het dienstrooster worden per week 36 vakantie-uren afgeschreven of bij een kortere vakantieperiode naar rato van die 36 uur, waarbij een werkdag geldt als 7,2 uur.

II Verlof

Artikel 7.4 Onbetaald verlof

- 1. De werkgever kan aan de werknemer onbetaald verlof verlenen.
- 2. De over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
- 3. Het voor de werknemer geldende pensioenreglement bepaalt of de werknemer tijdens het onbetaalde verlof pensioen opbouwt.

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

Artikel 7.5 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

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

Schema verwantschapsgraden

Eerste graad

Tweede graad

Derde graad

Vierde graad



- bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges: een dag.
- 2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat de werknemer veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
- 3. Indien de werknemer in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uren betaald verlof toegekend. De werkgever behoeft slechts éénmaal de verlofuren toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.
- 4. In die gevallen waarin de werknemer, in verband met het bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.

Artikel 7.6 Vakbondsverlof

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

Artikel 7.7 Kaderverlof CAO

1. Voor met name genoemde vakverenigingsleden, die kaderfuncties vervullen, zal het aantal dagen in overleg met cao-partijen worden aangepast zodat het mogelijk is de

bijeenkomsten in het kader van de cao-onderhandelingen en door cao-partijen in te stellen commissies en werkgroepen alsmede vertegenwoordiging in brancheorganisaties bij te wonen.

2. Bij deze afspraken wordt rekening gehouden met spreiding van het aantal aan te wijzen kaderleden over verschillende werkgevers alsmede de intentie om het aantal kaderleden dat participeert in het cao-overleg te beperken tot maximaal vier personen.
3. Het kaderverlof wordt in het dienstrooster ingepland.
4. Partijen leggen afspraken en namen van kaderleden per kalenderjaar vast, waarbij tussentijdse aanpassing in overleg mogelijk is. De betreffende werkgevers zijn op basis van deze afspraken gebonden om uitvoering te geven aan de verlofaanvraag mits de planning van deze dagen ten minste vier weken voorafgaand daaraan bekend is. Als dit niet mogelijk is, spreken partijen de intentie uit de betreffende werkgever nadrukkelijk te verzoeken medewerking te verlenen. De vakvereniging informeert de werkgevers schriftelijk over de planning.

III Persoonlijk Levensfasebudget

Artikel 7.8 Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget

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

5. Voor werknemers met een van de voltijd (artikel 6.1) afwijkende arbeidsduur vindt opbouw van de PLB-uren naar rato van de individuele arbeidsduur plaats.
 6. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht tengevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt PLB-uren op over het tijdvak van de laatste zes maanden van die arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als de werknemer voorafgaand aan de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, worden slechts PLB-uren opgebouwd over de feitelijk tegen loonwaarde gewerkte uren.
 7. Eenmaal opgebouwde PLB-uren vervallen niet tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.
 8. Het aantal opgebouwde PLB-uren verjaart niet.
 9. De uren zoals genoemd in lid 2 en 3 van dit artikel kunnen (met inachtneming van artikel 7.9 lid 2 en 3) op verzoek van de werknemer worden omgezet in een budget voor persoonlijke ontwikkeling, opleidingen volgend uit het persoonlijk loopbaanplan, gezondheid en vitaliteit en de balans werk en privé. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van omzetting.
- het opnemen van het verlof verzet dat het belang van de werknemer bij het opnemen van het verlof daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
6. Bij verlofperiodes met een duur van meer dan drie maanden maakt de werkgever voorafgaand aan het opnemen van het verlof afspraken met de werknemer over eventueel benodigde na- en/of bijscholing na terugkeer van het verlof.
 7. Het PLB wordt bij het einde van het dienstverband op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe werkgever, mits deze werkgever onder deze cao valt. Partijen streven er naar om dit ook mogelijk te maken indien de nieuwe werkgever onder de cao-ziekenhuizen valt. Hiertoe gaan partijen voor 1 juli 2019 met de NVZ in overleg teneinde voor 1 november 2019 hierover afspraken te kunnen maken.
 8. Als voor een individuele werknemer in het kader van overgangsbeleid sprake is van cumulatie van de regeling van het PLB met een soortgelijke regeling, prevaleert de meest gunstige regeling en vervalt de andere regeling voor deze werknemer.
 9. De werknemer kan tegen een besluit van de werkgever over het PLB bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie.

Artikel 7.9 Invulling en aanwending

Persoonlijk Levensfasebudget

1. De werkgever voert de administratie van het PLB en geeft de werknemer desgevraagd inzage in deze administratie.
2. De werknemer bepaalt hoe hij het PLB wil aanwenden. Uitgangspunt daarbij is dat het PLB wordt aangewend ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
3. Jaarlijks maken werkgever en werknemer afspraken over de aanwending van het PLB in het kader van het jaargesprek (artikel 10.3). De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. De werknemer die een verlofperiode van meer dan één maand wil opnemen, dient dit ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan te vragen. De werknemer vermeldt hierbij de gewenste duur, omvang en aanwending van het verlof. Voor een aanvraag voor verlof van minder dan één maand geldt een aanvraagtermijn van twee weken voor de gewenste ingangsdatum van het verlof.
5. De werkgever willigt een verzoek om verlof in principe in, tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich tegen

HOOFDSTUK 8 • ARBEID EN ZORG





8. ARBEID EN ZORG

Artikel 8.1 Algemeen

1. Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van de Wet arbeid en zorg van toepassing (inclusief wijzigingen als gevolg van de nieuwe wetgeving WIEG). Voor kraamverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof, kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 8.2 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

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

Artikel 8.3 Langdurend zorgverlof

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

1. De werknemer heeft recht op betaald verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke thuisverpleging of -verzorging in geval van terminale of palliatieve zorg van:
 - de echtgenoot of de relatiepartner;
 - een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een inwonende ouder van de werknemer.

2. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van maximaal elf weken. De in deze periode opgebouwde vakantierechten worden geacht te zijn opgenomen binnen deze periode.

Artikel 8.4 Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

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

HOOFDSTUK 9 • GEZONDHEID, ZIEKTE EN PREVENTIE





9. GEZONDHEID, ZIEKTE EN PREVENTIE

I Ziekte en verzuim

Artikel 9.1 Werkingsfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW en van overeenkomstige toepassing op de werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II. Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, worden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek toegepast.
2. Onder arbeidsongeschiktheid wordt niet verstaan zwangerschap en bevalling.

Artikel 9.2 Loondoorbetaling

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van het BW gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan het salaris van de werknemer vermeerderd met structurele looncomponenten zoals onregelmatigheidstoelage en bereikbaarheidsdiensten toeslag. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.
2. Het loon van de werknemer op grond van lid 1 wordt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100%. De daaropvolgende 52 weken ontvangt de werknemer 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, maar ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Indien de aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voor 1 januari 2019 ligt, blijft artikel 9.2 van de vorige cao ambulancezorg 2015-2018 van toepassing.
3. Over de uren waarin de werknemer volgens zijn re-integratieplan, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het naar

tijdsruimte vastgestelde loon. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.

4. Het op grond van lid 1 vastgestelde loon wordt aangepast aan:
 - de generieke loonsverhogingen die gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden afgesproken;
 - de contractwijzigingen die vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid zijn overeengekomen indien de periode tussen de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de ingangsdatum van de contractwijziging korter is dan drie maanden. Aanpassing vindt plaats met ingang van de dag waarop die contractwijziging in werking treedt;
 - de jaarlijkse periodieke salarisverhoging zolang de werknemer nog geen 52 weken arbeidsongeschikt is. Na 52 weken wordt de periodieke verhoging wel toegekend over de uren waarop de werknemer arbeidsongeschikt is.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling.
6. In geval de werkgever van mening is dat er ten aanzien van de arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een beroeps- of chronische ziekte en/of een levensbedreigende aandoening, kan hij een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling aan deze werknemer verstrekken.

Artikel 9.3 Arbeidsongeschiktheid door derden

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

Artikel 9.4 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

De werkgever kan het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 9.2 lid 2 en lid 3 geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:

- blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 9.8. niet is nagekomen;
- de werknemer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA, Wet REA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

Artikel 9.5 Re-integratie

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

Artikel 9.6 Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid

Vanaf het tweede ziektejaar kan de werknemer door vrijwillige voortzetting pensioen bij PFZW opbouwen tot een maximum van het niveau geldend op de laatste dag van het eerste ziektejaar. De werknemer ontvangt de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting. Bij ABP is dit conform het pensioenreglement.

Artikel 9.7 Wet WIA

1. Als de werkgever volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in de re-integratieverplichting en de werknemer

daardoor geen recht heeft op een uitkering krachtens WAO/WIA wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. De werkgever betaalt in dat geval 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

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

Artikel 9.8 Verzuim- en arbobeleid

1. De werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim en het bevorderen van een gezond werkklimaat. De voor de sector geldende Arbocatalogus is in digitale vorm beschikbaar.
2. De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, een reglement ziekmelding vast, waarin ten minste wordt bepaald:
 - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever ziek moet melden;

- aan welke voorschriften de werknemer zich bij ziekte/ arbeidsongeschiktheid moet houden;
 - welke controle- en begeleidingsactiviteiten de werkgever kan uitvoeren.
3. De werkgever dient een contract te hebben gesloten en geëffectueerd met een gecertificeerde Arbo-dienst of bedrijfsarts. Het af te sluiten contract omvat ten minste:
- a) een op de bijzondere functie-eisen en daarbij behorende belastbaarheidseisen (bijlage VII van de cao) gebaseerd belastingsonderzoek ten behoeve van de aanstelling;
 - b) de reguliere functiegerichte keuring (PAM);
 - c) de in de bedrijfstak gebruikelijke vaccinaties (Werkgroep Infectie Preventie-richtlijnen) en overige door de Hoofdingspectie van de Volksgezondheid vast te stellen onderzoeken en behandelingen ter voorkoming van beroepsrisico's.

Artikel 9.9 Ziekte en ongeval in het buitenland

1. Als de werknemer wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn functie buiten Nederland verblijft en daar getroffen wordt door ziekte of ongeval, kan hij aanspraak maken op vergoeding van:
 - a) de kosten van de geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;
 - b) de kosten van vervoer, voorzover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
 - c) de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
 - d) de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
2. Ter dekking van de in lid 1 genoemde kosten sluit de werkgever voor de betreffende werknemer voorafgaand aan diens vertrek naar het buitenland een (doorlopende) verzekering af. De kosten van de verzekering komen voor rekening van de werkgever.
3. Als door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit voor de werknemer tengevolge heeft, geen recht op een in lid 1 bedoelde vergoeding bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene of zijn nabestaande(n) schadeloos te stellen.
4. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voorzover de werknemer geen aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende andere

verzekeringsovereenkomst en voorzover de totaal in aanmerking komende kosten tenminste een bedrag van € 68,07 te boven gaan.

5. Als de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1 zich in levensgevaar bevindt, kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede ten behoeve van zijn partner aanspraak maken op vergoeding van:
 - a) de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
 - b) de noodzakelijke kosten van onderdak en vergoeding, totdat het levensgevaar geweken is.

II Gezondheidsbeleid

Artikel 9.10 Gezondheidsbeleid

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

Artikel 9.11 Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten

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

Artikel 9.12 Beleid agressie- en geweldsincidenten

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

- een dadergerichte aanpak en waar mogelijk het verhalen van schade.
2. De arbocatalogus, die digitaal beschikbaar is via www.ambulancezorg.nl bevat een aantal richtlijnen en aanwijzingen voor het opstellen van een beleid tegen agressie en geweld.

Artikel 9.13 Opvang werknemers

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

Artikel 9.14 Ergocoaches

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

Artikel 9.15 Vaccinaties

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

III Aanstellingskeuring en PAM

Artikel 9.16 Aanstellingskeuring

1. Iedere aankomend werknemer, behorend tot de groep rijdend ambulancepersoneel, ondergaat voorafgaand aan zijn indienstreding een aanstellingskeuring aan de hand van de vastgestelde functie- en belastbaarheidseisen (bijlage VII van de cao).
2. De aankomend werknemer wordt als eerste in kennis gesteld van de uitslag van de aanstellingskeuring door de bedrijfs- of keuringsarts.
3. De bedrijfs- of keuringsarts informeert de werkgever naar aanleiding van de uitslag van de aanstellingskeuring in termen van 'geschikt' of 'niet geschikt'.
4. Als de aankomend werknemer zich voordat de uitslag van

de aanstellingskeuring aan de werkgever is medegedeeld terugtrekt, dan dient hij tijdig het verzoek te doen dat de uitslag niet aan de werkgever mag worden medegedeeld.

5. De kosten van de aanstellingskeuring komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 9.17 Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM)

Ambulancezorg vereist een goede fysieke en mentale gezondheid van werknemers. Op basis van een onderzoek naar de functie-eisen en daaraan gekoppelde specifieke belastbaarheidseisen heeft het Coronel Instituut te Amsterdam een functiespecifieke keuring voor verpleegkundigen en chauffeurs ontwikkeld, de Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM). De PAM is beschikbaar in de vorm van een draaiboek voor ambulancediensten. De normen zijn geleidelijk ontwikkeld aan de hand van vervolgonderzoek door het Coronel Instituut. Partijen vinden het belangrijk dat werknemers worden gestimuleerd deel te nemen aan de PAM. Het gaat om de monitoring en signalering van zaken die voor een optimale gezondheid van werknemers kunnen zorgen.

Artikel 9.18 De inhoud van de PAM

1. Een schriftelijke signaalvraag per bijzondere functie-eis/bijzondere belastbaarheidseis.
2. Inzet van gevalideerde vragenlijsten voor de indicatie van meer specifieke, maar aan het werk gerelateerde gezondheidsklachten.
3. Inzet van biomedische testen waaronder de meting van HVZ risicofactoren als signaalfunctie.
4. Inzet van functionele testen (testen die in staat zijn de belastbaarheidseisen specifiek te meten).
5. Feedback naar aanleiding van resultaten door de keurings- of bedrijfsarts en het uitvoeren van evidence-based acties als signalen zijn opgepakt.

Artikel 9.19 PAM gedurende loopbaan

1. De PAM is verplicht gesteld voor werknemers van 40 jaar en ouder en werkzaam in de rijdende dienst. De PAM wordt eenmaal per vier jaar uitgevoerd. De PAM vindt plaats op een door de werkgever aangewezen uitvoeringslocatie.
2. Deelnemen aan de PAM heeft geen rechtspositionele consequenties.
3. De uitkomsten van de PAM worden anoniem verwerkt in een landelijke database.
4. De medisch-inhoudelijke gegevens blijven op individueel

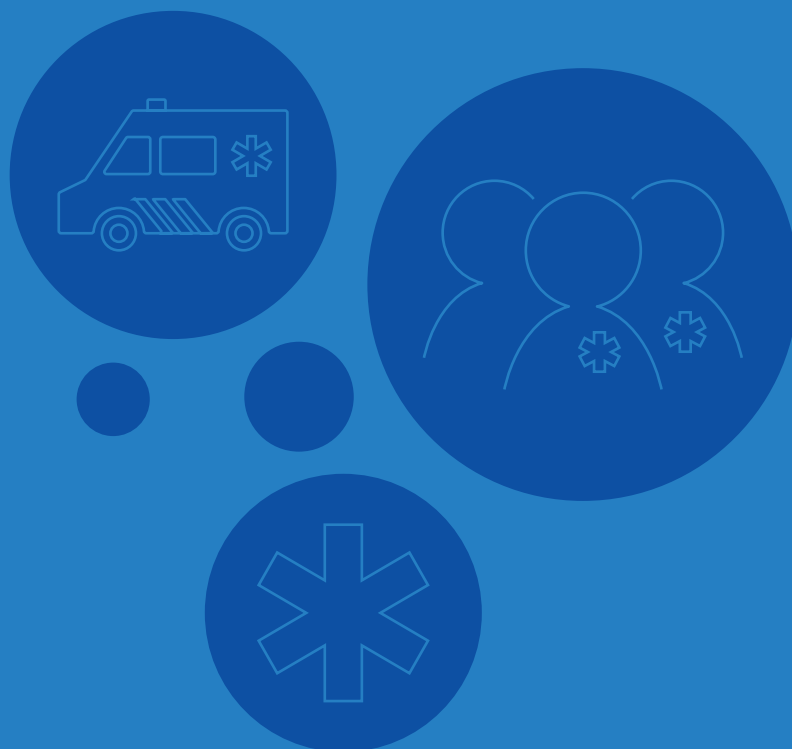
niveau vertrouwelijk. Op groepsniveau (minimaal 15 deelnemers) wordt op geanonimiseerde basis teruggerapporteerd aan het Coronel Instituut dat op basis daarvan vervolgonderzoek doet in opdracht van de sectororganisatie Ambulancezorg Nederland. De uitkomsten van dit onderzoek worden betrokken in het door cao-partijen verder te ontwikkelen sectorale personeelsbeleid.

5. De kosten van de PAM zijn voor rekening van de werkgever. De werknemer ondergaat de PAM in werktijd, of, als dit niet mogelijk is, ontvangt hij een vergoeding in tijd of in geld.

Artikel 9.20 Flankerend beleid rondom de PAM

De werkgever dient een actief gezondheidsbeleid zoals bedoeld in artikel 9.10 te voeren om de werknemer in de gelegenheid te stellen zich adequaat voor te bereiden op een PAM.

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





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

Artikel 10.1 Uitgangspunten Duurzame inzetbaarheid

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

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

Artikel 10.2 Opleidingen algemeen

1. De studiekosten van door de werkgever noodzakelijk geachte initiële opleidingen, verplichte na- en bijscholingen of cursussen zijn voor rekening van de werkgever.
2. Onder studiekosten vallen in ieder geval de inschrijf- en lesgelden, examengelden, boeken, leermiddelen en reis- en verblijfskosten.
3. Het volgen van de opleiding of cursus vindt plaats in werktijd waarbij een dag een waarde in uren heeft welke blijkt uit het

basisdienstrooster/dienstrooster. Bij afwezigheid daarvan heeft een dag een waarde van 7,2 uur.

4. Reistijd naar en van opleidingen/cursussen gebeurt in de eigen tijd van de werknemer.
5. Als de werknemer een opleiding als bedoeld in lid 1 voortijdig afbreekt of als hij de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na afronding van de opleiding beëindigt, kan de werkgever de studiekosten van de werknemer terugvorderen onder de voorwaarde dat werkgever en werknemer dat schriftelijk zijn overeengekomen. De hiermee gemoeide loon- en vervangingskosten, zoals vastgelegd in de schriftelijke overeenkomst, kunnen eveneens worden teruggevorderd. Voor iedere volle maand dat de werknemer na het beëindigen van de opleiding in dienst blijft, wordt het totaalbedrag aan studie-, loon- en vervangingskosten met 1/24e deel verminderd.

Artikel 10.3 Jaargesprek

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

Artikel 10.4 Collectief en persoonlijk opleidingsplan

1. De werkgever stelt jaarlijks het opleidingsplan voor collectieve scholing vast. Verder wordt per werknemer een persoonlijk opleidingsplan overeengekomen. De werkgever stelt hiertoe in overleg met de ondernemingsraad een studiefaciliteitenregeling op waarin de spelregels rondom aanvragen, toekenningen en vergoedingen zijn opgenomen.
2. Het persoonlijke opleidingsplan bevat afspraken op het gebied van functiegerichte, beroepsgerichte en op

employability gerichte scholing en maakt deel uit van het jaargesprek zoals bedoeld in artikel 10.3.

3. De werknemer heeft recht op en is verplicht tot het volgen van opleidingsactiviteiten. Het verzoek van de werknemer om een opleiding te volgen wordt ingewilligd, voor zover dit past binnen het opleidingsplan en de vastgestelde studiefaciliteitenregeling. De wensen van de werknemer met betrekking tot opleidingsactiviteiten worden in het jaargesprek zoals bedoeld in artikel 10.3 besproken.
4. In het persoonlijk opleidingsplan zoals bedoeld in lid 1 komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a) opleidingen en cursussen die in opdracht van de werkgever (moeten) worden gevolgd;
 - b) de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen, waarbij als uitgangspunt geldt dat door de werkgever verplicht gestelde opleidingen en cursussen volledig door de werkgever worden vergoed. Bij werknemers die in deeltijd werken wordt het naar rato-beginsel voor wat de (gedeeltelijke) kostenvergoeding betreft voor studiekosten niet toegepast;
 - c) de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend;
 - d) de terugbetalingsregeling van reeds verstrekte vergoedingen bij het niet (tijdig) behalen van opleidingen;
 - e) welke opleidingen in werktijd en welke in de eigen tijd van de werknemer moeten worden gedaan.

Artikel 10.5 Loopbaangesprek en loopbaanplan

1. De werkgever en de werknemer voeren eenmaal in de drie jaar een loopbaangesprek. De afspraken die hieruit voortkomen worden neergelegd in het persoonlijke loopbaanplan van de werknemer, dat steeds bij zijn persoonlijk opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 10.4 wordt gevoegd.
2. In het loopbaangesprek komt de ontwikkeling van de werknemer aan de orde, aan de hand van zaken als type, loopbaanwaarden en -competenties, werkbelasting en gezondheid en worden waar nodig afspraken gemaakt over specifiek benodigde opleidingen. Deze afspraken worden in zijn persoonlijk opleidingsplan neergelegd.
3. In uitzonderingsgevallen kan het voorkomen dat de werknemer, gelet op de werkbelasting en zijn gezondheid, zijn functie niet kan voortzetten. Dit dient geobjectiveerd te worden middels een verplichte deelname aan de PAM (vgl. art. 9.16 en verder). In dat geval worden de kosten van benodigde en overeen te komen opleidingen vergoed en

worden de wederzijdse verplichtingen vastgelegd.

4. Bij het loopbaanbeleid wordt gebruik gemaakt van een passend instrumentarium en waar mogelijk wordt aansluiting gezocht bij (zorg)brede initiatieven uitgaande van ketenbrede loopbaanpaden.
5. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling op in overleg met de ondernemingsraad.

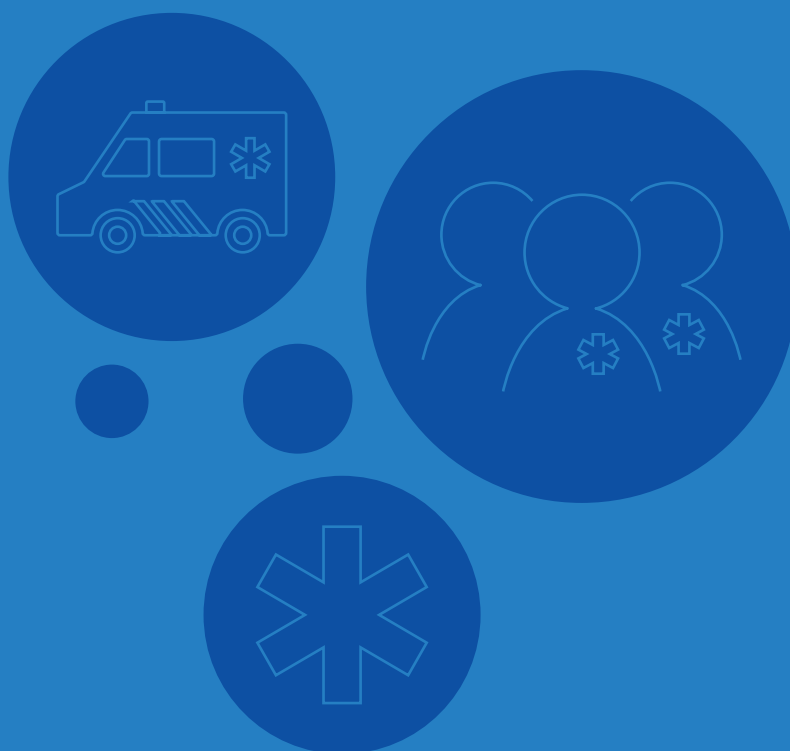
Artikel 10.6 Werklastbeheersing

1. Werkgever en ondernemingsraad bespreken jaarlijks de afstemming van zorgvraag en zorgaanbod en het daarbij te voeren beleid binnen de kaders van de cao (stand van zaken formatie, personeelsplanning, in- en uitstroom en werklastbeheersing inclusief psychosociale werklast).
2. Cao-partijen bespreken met enige regelmaat de stand van zaken en het beleid op gebied van de strategische arbeidsmarktagenda op sectorniveau met het oog op de toekomstige ontwikkelingen.

Artikel 10.7 Doorontwikkeling beleid Duurzame inzetbaarheid

1. In vervolg op de dialoogsessies Duurzame inzetbaarheid in 2017 hechten partijen eraan het sectorale beleid een stap verder te brengen, aan de hand van goede voorbeelden uit andere sectoren. In 2019 wordt nieuw beleid op het gebied van Duurzame inzetbaarheid uitgewerkt, dat per 1 januari 2020 in werking kan treden. Onderdelen hiervan zijn een vitaliteitspact met mogelijkheden voor vervroegde uitstroom of deeltijdpensioen. Ook het vergroten van pensioenkennis en financieel inzicht zijn onderdelen die uitgewerkt worden. De uitwerking wordt gedaan in samenspraak met ABP en PFZW. Het onderwerp PLB en vakantie zal hier ook bij betrokken worden.
2. Partijen onderzoeken voor 1 juli 2019 in hoeverre er mogelijkheden zijn om (op onderdelen) aan te sluiten bij de activiteiten van de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen, teneinde het sectorale personeelsbeleid nog beter te laten aansluiten bij de acute zorg.

HOOFDSTUK 11 • WERKGELEGENHEIDSGARANTIE





11. WERKGELEGENHEIDSGARANTIE

Artikel 11.1 Werkgelegenheid zittend personeel

De werkgelegenheid van per 1 januari 2019 in dienst zijnde werknemers wordt, in geval van fusie, reorganisatie of overname, gegarandeerd voor de looptijd van deze cao. Als toekomstige wetgeving volgend op de tijdelijke wet Ambulancezorg ertoe leidt dat werknemers overgaan naar een nieuwe werkgever, dan is ook deze nieuwe werkgever verplicht de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze cao toe te passen. Partijen onderzoeken in 2019 of het volgen van de cao ziekenhuizen per 2020 met betrekking tot het voorkomen van werkloosheid en WW-uitkering (activeringsregeling) gewenst is. In afwachting daarvan blijven de werkgelegenheidsgarantie (hoofdstuk 11) en de bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid (hoofdstuk 4) ongewijzigd.

HOOFDSTUK 12 • PENSIOEN





12. PENSIOEN

Artikel 12.1 Pensioenregelingen

1. De werknemer behoudt of verkrijgt de pensioenregeling die geldt bij de werkgever.
2. De rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer, aangesloten bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW), zijn geregeld in het pensioenreglement van de Stichting PFZW. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer is door cao-partijen voor de looptijd van deze cao vastgesteld op 50% werkgever en 50% werknemer.
3. De rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer, aangesloten bij het ABP, worden geregeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
4. Partijen onderzoeken in 2019 of er mogelijkheden zijn voor pensioenharmonisatie in de toekomst, teneinde ongewenste loonverschillen te kunnen uitsluiten. De onderzoeksvraag wordt voor 1 juli 2019 gezamenlijk vastgesteld door cao-partijen.

HOOFDSTUK 13 • SLOTBEPALINGEN





13. SLOTBEPALINGEN

Artikel 13.1 Ontheffing cao-bepalingen

De werkgever dient aan cao-partijen toestemming vragen om af te wijken van een of meerdere bepalingen van deze cao.

Artikel 13.2 Garantietoelage onregelmatige dienst Harmonisatieakkoord 2002

1. Voor de werknemer die op basis van deze cao een lagere vergoeding voor onregelmatige diensten ontvangt dan de vergoeding die hij ontving en waarop hij aantoonbaar aanspraak had op basis van artikel 16 van het Harmonisatieakkoord 2002 (ledenbrief 02/103 van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, zie ook ledenbrief 02/170) wordt het bedrag aan garantietoelage waarop de werknemer recht heeft bovenop de vergoeding die hij op basis van deze cao ontvangt, gegarandeerd.
2. De garantietoelage wordt niet toegekend als de werknemer sinds 1 februari 2002 van functie is veranderd. De toelage komt te vervallen op het moment dat de werknemer van functie verandert gedurende de looptijd van deze cao.

BIJLAGEN

| | |
|--------------|--|
| Bijlage I | Tekst Akkoord cao Ambulancezorg 2019 |
| Bijlage II | Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst |
| Bijlage III | Inschaling kernfuncties |
| Bijlage IV | Inschaling overige (niet-kern)functies |
| Bijlage V | Inpassingstabel cao-ziekenhuizen (versie 1 juli 2018) |
| Bijlage VI | Salaristabel cao-ziekenhuizen (versie 1 juli 2018) |
| Bijlage VII | Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen |
| Bijlage VIII | Reglement Interne Bezwarencommissie |
| Bijlage IX | Begrippenlijst bij het wettelijk normstelsel van de Arbeidstijdenwet |
| Bijlage X | Particuliere overgangsregeling en publieke FLO aanspraken |

BIJLAGE I

TEKST AKKOORD CAO AMBULANCEZORG 2019

Akkoord cao ambulancezorg AZN en CNV Zorg & Welzijn voor een nieuwe cao ambulancezorg met looptijd 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019, inclusief afspraken over vervolgstappen per 2020

21 november 2018

Gezien de ontwikkelingen die spelen in de sector ambulancezorg, zoals de arbeidsmarktkrapte binnen de acute zorg en het belang van duurzame inzetbaarheid, zijn partijen het volgende overeengekomen:

Partijen willen de aantrekkelijkheid van de sector verder vergroten door de arbeidsvoorwaarden van de cao ambulancezorg - stapsgewijs - zoveel mogelijk te harmoniseren met de cao-ziekenhuizen. Waar mogelijk en gewenst volgt de cao ambulancezorg de bepalingen van de cao-ziekenhuizen. Daar waar niet mogelijk en niet gewenst behoudt de cao ambulancezorg sectorspecifieke afspraken. Het ene onderwerp is direct te harmoniseren en het andere vraagt meer tijd en uitwerking. Daarnaast zijn er sectorspecifieke onderwerpen. Partijen maken een onderscheid in de volgende categorieën:

- Diverse bepalingen worden direct overgenomen van de cao-ziekenhuizen. Bij toekomstige wijzigingen van de cao-ziekenhuizen wordt de cao actueel gehouden door deze afspraken in principe over te nemen na onderlinge overeenstemming in het cao-overleg.
- Diverse bepalingen uit de cao-ziekenhuizen worden stapsgewijs doorgevoerd in de cao ambulancezorg. Over de wijze van invoering van deze afspraken worden in de cao afspraken gemaakt. De voortgang van de stapsgewijze invoering wordt besproken tijdens het paritaire regulier overleg van cao partijen.
- Partijen bezien of meer bepalingen voor harmonisatie in aanmerking komen. Deze worden tijdens cao-overleg na onderlinge overeenstemming bepaald.

- Een aantal sectorspecifieke onderwerpen waarvoor maatwerk nodig is.

Hieronder worden deze bepalingen verder toegelicht.

HOOFDSTUK 1

Naleving cao (1.6)

Cao-partijen constateren dat bij de uitvoering van artikel 1.6 de nadruk tot nu toe op cao interpretatievragen ligt, terwijl niet-naleving van de cao ambulancezorg meer aandacht vraagt. Partijen spreken af gezamenlijk op te treden bij ernstige en/of aanhoudende signalen over niet-naleving van de cao en zo nodig de ombudsman hierbij te betrekken.

Werkgeversbijdrage vakbondsactiviteiten (1.8)

Om de afgesproken beleidsactiviteiten (conform de bovenstaande categorieën) uit te voeren, wordt de werkgeversbijdrage ten behoeve van vakbondsactiviteiten voor cao-partij CNV Zorg & Welzijn gedurende de looptijd verhoogd van € 10.000 per kalenderjaar naar € 20.000 per kalenderjaar. Partijen onderzoeken voor 1 juli 2019 in hoeverre er mogelijkheden zijn om (op onderdelen) aan te sluiten bij de activiteiten van de Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen, teneinde het sectorale personeelsbeleid nog beter te laten aansluiten bij de acute zorg.

HOOFDSTUK 2

Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (2.1)

Na inwerkingtreding van de wet normalisatie rechtspositie ambtenaren vervangt de cao ambulancezorg voor de publieke werkgevers de arbeidsvoorwaardenregeling. Vanaf dat moment wordt de cao ambulancezorg geacht ook voor de publieke

werkgevers te gelden als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de cao. Voor 1 oktober 2019 inventariseren partijen de effecten en maken partijen daarover afspraken met ingang van 2020.

Nevenwerkzaamheden (2.3)

Cao-partijen constateren dat de omvang van nevenwerkzaamheden onder druk van de arbeidsmarktkrapte laatste jaren toeneemt. Zij achten dit niet wenselijk. De cao ambulancezorg wordt daarbij niet altijd nageleefd. De meldingsplicht wordt aangescherpt teneinde het belang van veilige patiëntenzorg, arbeidstijdenwet, gezond roosteren en duurzame inzetbaarheid te borgen. De medewerker levert daartoe *maandelijks* informatie bij zijn/haar werkgever aan over aard en omvang, plaats en tijd van de uitvoering van zijn/haar nevenwerkzaamheden.

Beroepskosten (2.7)

In artikel 2.7 wordt opgenomen dat voor rekening komen van de werkgever kosten voor verlenging van een C-rijbewijs, indien dit rijbewijs voor de functie van de medewerker verplicht wordt gesteld door de werkgever.

HOOFDSTUK 3

Inzet flexwerk (3.6/3.7)

Cao-partijen constateren dat ten aanzien van de inzet van flexwerk onder druk van de arbeidsmarktkrapte de in de cao gestelde (kwaliteits-)eisen soms onvoldoende worden nageleefd. In de cao wordt verduidelijkt dat inzet van bedrijven die personeel uitzenden/detacheren tot het uiterste beperkt moet worden.

Partijen zetten in op en vragen aandacht voor naleving van:

- artikel 3.6 lid 4: hierin staat vermeld dat het bedrijf aangesloten moet zijn bij de brancheorganisaties ABU of NBBU;
- artikel 2.3 lid 6: hierin staat vermeld dat aan de door de werkgever verstrekte bekwaamheidsverklaring geen rechten ontleend kunnen worden bij het verrichten van nevenwerkzaamheden;
- Artikel 3.6 lid 1: beloning van uitzendkrachten boven de cao-norm is niet toegestaan. Gelijk werk is gelijk loon. Concurrentie op arbeidsvoorwaarden is niet toegestaan.

HOOFDSTUK 4

Verdisconteringsuitkering uiteenlopen beloning acute zorg (4.2)

Uit de in 2017 uitgevoerde cao-vergelijking is gebleken dat de beloning binnen de acute zorg vanaf 1 juli 2018 uiteen is gaan lopen. Ter compensatie hiervan wordt een eenmalige uitkering van 4 procent van het bruto jaarsalaris uitbetaald in de maand januari 2019. Deze uitkering is inclusief de eenmalige uitkering van 1 februari 2019 zoals overgenomen van de cao-ziekenhuizen en wordt als volgt berekend: 12 x het bruto loon op 1 december 2018 x het percentage.

Salaristabel (4.2)

De salaris-/inpassingstabel van de cao-ziekenhuizen (zoals geldend per 1 juli 2018) wordt toegepast vanaf 1 januari 2019. Zie bijlage A en B.

Inschaling kernfuncties

De inschaling van de kernfuncties (zie artikel 5.1) wordt in lijn gebracht met de cao- ziekenhuizen.

De kernfunctie ambulanceverpleegkundige wordt ingeschaald in schaal FWG 55.

De kernfunctie ambulancechauffeur wordt ingeschaald in schaal FWG 45.

De kernfunctie verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg wordt ingeschaald in schaal FWG 55.

De inschaling van medewerkers vindt plaats door per 1 januari 2019 over te schalen naar een periodiek hoger dan de periodiek waar de medewerker op dat moment is ingeschaald.

Dit betekent dat de medewerker die in het maximum van schaal 7 resp. 9 periodiek 11 is ingeschaald, naar het maximum van FWG 45 resp. 55 te weten periodiek 12 gaat (zie bijlage A).

Mocht het maximum van de huidige schaal hoger zijn dan het maximum in de nieuwe schaal dan behoudt de medewerker het oude salarisperspectief. Individuele afspraken zoals bedoeld in artikel 4.7 blijven van toepassing.

Inschaling overige (niet-kern)functies

Vooruitlopend op de invoering van een functiewaarderings-systeem en definitieve inschaling in de salaristabel van de cao-ziekenhuizen, wordt de huidige inschaling omgezet in een inpassingsnummer van de inpassingstabel cao-ziekenhuizen (zie bijlage B). De inschaling van medewerkers vindt vervolgens plaats door per 1 januari 2019 over te schalen naar twee

inpassingsnummers hoger dan het huidige inpassingsnummer (zie bijlage B).

Mocht het maximum van de huidige schaal hoger zijn dan de nieuwe inschaling in het inpassingsnummer dan behoudt de medewerker het oude salarisperspectief.

Toekomstige loonsverhogingen (4.2)

Loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen die vanaf 1 april 2019 worden overeengekomen in de cao-ziekenhuizen worden in principe overgenomen in de cao ambulancezorg na onderlinge overeenstemming in het cao-overleg.

Periodieke verhoging (4.3)

Aan artikel 4.3 lid 2 wordt toegevoegd (in navolging van de cao-ziekenhuizen) dat bij indiensttreding in de loop van de kalendermaand als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding geldt.

Waarneming (4.4)

De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen over waarneming (artikel 7.1.10) worden per 1 januari 2019 toegepast.

Vakantietoelage (4.5)

De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen over de vakantietoelage (artikel 7.5.1) worden per 1 januari 2019 toegepast.

Eindejaarsuitkering (4.6)

De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen over de eindejaarsuitkering (artikel 7.4.1) worden per 1 januari 2019 toegepast.

Onregelmatigheidstoelage (4.9)

De huidige cao-regeling voor onregelmatigheidstoelage (artikel 4.9) blijft voor nu van kracht. De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen over de berekening van de vergoeding onregelmatige dienst (artikel 9.4) worden overgenomen in de cao ambulancezorg. Echter: de inwerkingtreding hiervan wordt uitgesteld totdat het verschil als gevolg van de cao loonstijgingen van de ziekenhuizen is genivelleerd.

De datum van inwerkingtreding wordt vastgesteld na onderlinge afstemming in het cao-overleg. De huidige cao-regeling voor onregelmatigheidstoelage (artikel 4.9) blijft tot dat moment van kracht. De huidige cao-regeling voor doorbetaling ORT tijdens vakantie (artikel 7.1.) blijft van kracht. Dit geldt ook voor artikel 6.5. over nachtdiensten. De huidige hoogte van de garantietoelage (artikel 13.2) blijft voor de rechthebbenden vast

staan. Verder wordt de afbouwregeling (artikel 9.5. cao-ziekenhuizen) in de cao ambulancezorg opgenomen.

Overwerktoelage (4.10)

De vergoeding voor uitloop van een dienst geldt vanaf 1 januari 2019 ook voor medewerkers met een deeltijd dienstverband (in afwijking van artikel 4.2. lid 6 vergoeding meeruren).

Tegemoetkoming reiskosten woon-/werkverkeer en dienstreizen (4.14 en 4.15)

De reiskostenregelingen worden vereenvoudigd en worden beter afgestemd op de daadwerkelijk gereden kilometers. Voor zowel de gereden kilometers woon/werkverkeer als voor dienstreizen naar een andere plaats dan de gebruikelijke standplaats zal een vergoeding van € 0,19 per kilometer gelden. Voor de woon/werkkilometers is er een maximum vergoeding over 50 kilometer enkele reis (100 kilometer retour). Er is geen ondergrens meer voor medewerkers die binnen 10 kilometer van het werk wonen. Voor dienstreizen naar een andere plaats dan de gebruikelijke standplaats geldt er geen maximering van het aantal kilometers voor de vergoeding.

Verhuiskosten (4.16)

De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen over verhuiskosten (artikel 11.4) worden per 1 januari 2019 overgenomen.

Bijdrage zorgverzekering (4.17)

De hoogte van de tegemoetkoming wordt afgeleid van de cao-ziekenhuizen en wordt gewijzigd in € 172 euro per jaar (ongeacht jaarinkomen). De keuzevrijheid om voor een aanvullende verzekering bij een andere verzekeraar dan IZZ te kiezen blijft behouden.

Uitkering bij overlijden (4.18)

De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen over uitkering bij overlijden (artikel 3.1.9) worden per 1 januari 2019 overgenomen.

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (4.21 en 4.13)

De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen worden per 1 januari 2019 overgenomen, waarbij de afspraken in de cao ambulancezorg over de werkkostenregeling worden toegevoegd, waarbij evt. al gemaakte afspraken met ondernemingsraden van kracht blijven.

HOOFDSTUK 5

Functiebeschrijving en –waardering (5.1)

Een beschrijving van de taakgebieden van de kernfuncties is opgenomen in de Nota Goede Ambulancezorg (uitgegeven door Ambulancezorg Nederland). Partijen spreken af in aanvulling hierop actuele functiebeschrijvingen te laten opstellen in 2019. Dit heeft geen nadelige gevolgen voor de hiervoor genoemde inschaling van de kernfuncties.

De inschaling van overige (niet-kern)functies wordt gefaseerd in lijn gebracht met de cao-ziekenhuizen. Mocht bij een nieuwe indeling het maximum van de huidige schaal hoger zijn dan het maximum in de nieuwe schaal dan behoudt de medewerker het oude salarisperspectief.

Uitgangspunt is dat de medewerker een actuele functiebeschrijving heeft die voldoet aan de door cao-partijen vast te stellen kwaliteitseisen opgenomen in het protocol functie-waardering.

Afgesproken is dat voor 1 oktober 2019 het protocol functie-waardering en functieboek met beschrijvingen moet zijn vastgesteld waarna overleg tussen partijen plaatsvindt over de gevolgen voor de inschalingen en salarispectieven.

Aanloopschaal (5.2)

In artikel 5.2. wordt de mogelijkheid tot toepassing van de aanloopschaal verruimd.

De medewerker kan maximaal drie jaar in de aanloopschaal worden ingedeeld door de werkgever.

HOOFDSTUK 6

Nieuwe manieren van roosteren (6.4)

Bij artikel 6.4 lid 2 wordt gezond roosteren benadrukt door de volgende toevoeging: bij het opstellen van dienstroosters wordt gestreefd naar mogelijkheden voor voldoende herstel tijdens en na het werk en naar efficiënte bedrijfsvoering.

In navolging van andere zorgsectoren komt er in 2019 aandacht voor en onderzoek naar nieuwe manieren van roosteren (zoals zelfroosteren en gezond roosteren) en zullen goede roosterideeën uitgewisseld worden. Partijen hebben in het overleg bevestigd dat het nu al mogelijk is in overleg tussen werkgever en de Ondernemingsraad nieuwe vormen van

roosteren toe te passen met inachtneming van het paraatheidsrooster en binnen de kaders van de cao. Ook wordt in 2019 onderzocht in hoeverre de jaarurensystematiek van de cao-ziekenhuizen toegepast zou kunnen worden in de ambulancesector. Tevens worden de aanwezigheidsdiensten en bijbehorende cao-bepalingen in dit onderzoek meegenomen.

HOOFDSTUK 7

Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen (7.5)

De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen over betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen (artikel 12.3.3.) worden per 1 januari 2019 toegepast.

PLB bij einde dienstverband (7.9)

Het PLB wordt bij het einde van het dienstverband op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe werkgever, mits deze werkgever onder deze cao valt.

Partijen streven ernaar dit ook mogelijk te maken indien de nieuwe werkgever onder de cao-ziekenhuizen valt. Hiertoe gaan partijen voor 1 juli 2019 met de NVZ in overleg, teneinde voor 1 november 2019 hierover afspraken te kunnen maken.

HOOFDSTUK 8

Arbeid en Zorg (8)

De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen (artikel 12.4) op het gebied van verlof in het kader van arbeid en zorg worden overgenomen per 1 januari 2019.

HOOFDSTUK 9

Loondoorbetaling bij ziekte (9.1 t/m 9.4)

De cao bepalingen van de cao-ziekenhuizen op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte (hoofdstuk 4) worden overgenomen per 1 januari 2019, rekening houdende met het huidige loonbegrip en ORT-vergoeding.

Fitnessbijdrage (9.12)

In plaats van alleen fitness wordt in de cao opgenomen dat afspraken over sporten onderdeel uitmaken van het gezondheidsbeleid (artikel 9.7).

HOOFDSTUK 10

Werklastbeheersing (10)

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

Cao-partijen bespreken met enige regelmaat de stand van zaken en het beleid op gebied van de strategische arbeidsmarktagenda op sectorniveau met het oog op de toekomstige ontwikkelingen. Aan de uitgangspunten voor Duurzame inzetbaarheid wordt toegevoegd dat slimmer (effectiever en efficiënter) werken en voorkomen van onnodige regeldruk worden nagestreefd.

Actief loopbaanbeleid (10.5)

Het loopbaanbeleid zal versterkt worden. De loopbaanscan genoemd in artikel 10.5 lid 4 wordt geschrapt en in plaats daarvan wordt gebruik gemaakt van een passend instrumentarium, zoals afspraken die in overleg met de Ondernemingsraad zijn gemaakt en het landelijke ontwikkeladvies voor 45+-ers. Er wordt waar mogelijk aansluiting gezocht bij (zorg)brede initiatieven uitgaande van ketenbrede loopbaanpaden.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteitspact (10)

In vervolg op de dialoogsessies Duurzame inzetbaarheid in 2017 hechten partijen eraan het sectorale beleid een stap verder te brengen, aan de hand van goede voorbeelden uit andere sectoren. In 2019 wordt nieuw beleid op het gebied van Duurzame inzetbaarheid uitgewerkt, dat per 1 januari 2020 in werking kan treden. Onderdelen hiervan zijn een vitaliteitspact met mogelijkheden voor vervroegde uitstroom of deeltijdpensioen. Ook het vergroten van pensioen kennis en financieel inzicht zijn onderdelen die uitgewerkt worden. De uitwerking wordt gedaan in samenspraak met ABP en PFZW. Het onderwerp PLB en vakantie zal hier ook bij betrokken worden.

Overgangsregelingen (bijlage X)

De overgangsregelingen voor oudere medewerkers blijven gelden voor de rechthebbenden in de sector. De werkgever biedt de (particuliere en publieke) deelnemer een alternatieve regeling voor de levensloopregeling die vervalt en een alternatieve regeling voor de (publieke) storting op 53-jarige leeftijd aan, waarmee de FLO-overgangsregeling binnen de ambulancezorg kan worden voortgezet. De stortingen van de

werkgever blijven ongewijzigd doorlopen en (bruto) garantie blijft gelden voor de deelnemers. Bij de oplossing wordt rekening gehouden met de fiscaal meest gunstige uitvoeringsmogelijkheden.

Oplossing voor schrijnende situaties - AOW-gat (bijlage X)

De ambulancesector biedt al sinds 1 augustus 2012 (zie cao 2013-2014) de mogelijkheid aan FLO-gerechtigden om langer door te werken of bij te verdienen, teneinde een AOW-gat te voorkomen. Een beperkt aantal deelnemers zijn echter al ruim voor deze datum met de regeling gestart en hebben niet kunnen inspelen op het AOW-gat. Cao partijen spreken af om voor deze doelgroep een hardheidsclausule in de cao op te nemen. De oud-medewerker die zich aantoonbaar (a.d.h.v. verzamelingen belastingaangifte) in een schrijnende situatie bevindt door het AOW-gat kan zich melden bij zijn oud-werkgever die, voor zover fiscaal mogelijk, een compensatie zal bieden voor het AOW-gat. In overleg met deskundigen wordt hiervoor paritair een toetsingskader opgesteld uiterlijk 1 april 2019.

HOOFDSTUK 11

Werkgelegenheidsgarantie (11.1)

Partijen onderzoeken in 2019 of het volgen van de cao-ziekenhuizen per 2020 met betrekking tot het voorkomen van werkloosheid en WW-uitkering (activeringsregeling) gewenst is. In afwachting daarvan blijven de werkgelegenheidsgarantie (hoofdstuk 11) en de bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid (hoofdstuk 4) ongewijzigd.

HOOFDSTUK 12

Pensioen (12.1)

Partijen onderzoeken in 2019 of er mogelijkheden zijn voor pensioenharmonisatie in de toekomst, teneinde ongewenste loonverschillen te kunnen uitsluiten. De onderzoeksvraag wordt voor 1 juli 2019 gezamenlijk vastgesteld door cao-partijen.

Algemeen verbindend verklaren

Partijen zijn voornemens deze cao algemeen verbindend te laten verklaren. Doel van het algemeen verbindend verklaren is om alle huidige en toekomstige Regionale Ambulance Voorzieningen onder de werkingssfeer van de cao te brengen, teneinde

oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen.
AVV geldt niet voor publieke diensten. Deze zullen deze cao weer moeten laten vaststellen als arbeidsvoorwaardenregeling door het bevoegd gezag conform het convenant.

Aldus overeengekomen en getekend,
21 november 2018

Namens cao-partijen,

De heer H. Noten

De heer M. Dons

Ambulancezorg Nederland

CNV Zorg & Welzijn
Onderdeel van CNV
Connectief

BIJLAGE II

MODELLEN ARBEIDSOVEREENKOMST/ OPROEPOVEREENKOMST

MODEL 1 • ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALE TIJD/ONBEPAALE TIJD

Ondergetekenden,

[*Naam werkgever*], gevestigd te [*vestigingsplaats*], verder te noemen: 'de werkgever', ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [*naam tekeningsbevoegde*]

en

De heer/mevrouw [*naam werknemer*],
wonende te [*woonplaats en adres*],
geboren op [*datum*] te [*geboorteplaats*],
Verder te noemen 'de werknemer',

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

Artikel 1 Dienstverband

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

Artikel 2 Aard dienstverband

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

Artikel 3 Werkzaamheden

De werkzaamheden bestaan uit [*omschrijving werkzaamheden*].
[*In geval van een kernfunctie: vergelijk artikel 5.1 van de sector-cao.*]

Artikel 4 Proeftijd¹

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

1. Vergelijk artikel 3.2 van de sector-cao.

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt [*arbeidsduur*].

Artikel 6 Salaris

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

Artikel 7 Pensioen

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

Artikel 8 Opzegtermijn

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

Artikel 9 Sector-cao Ambulancezorg

De sector-cao Ambulancezorg, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden vormen één geheel met deze arbeidsovereenkomst. De werknemer heeft bij het ondertekenen van deze arbeidsovereenkomst een exemplaar van de sector-cao Ambulancezorg ontvangen.

Artikel 10 Vorige arbeidsovereenkomsten

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

| | |
|-------------------|-------------------|
| De werknemer | De werkgever |
| [<i>naam</i>] | [<i>naam</i>] |
| [<i>plaats</i>] | [<i>plaats</i>] |
| [<i>datum</i>] | [<i>datum</i>] |

MODEL 2 • OPROEPOVEREENKOMST

Ondergetekenden,

[*Naam werkgever*], gevestigd te [*vestigingsplaats*], verder te noemen: 'de werkgever', ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [*naam tekeningsbevoegde*]

en

De heer/mevrouw [*naam oproepkracht*],
wonende te [*woonplaats en adres*],
geboren op [*datum*] te [*geboorteplaats*],
Verder te noemen 'de oproepkracht,

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

Artikel 1 Oproepovereenkomst

De oproepkracht treedt met ingang van [*datum*] in dienst van de werkgever in de functie van [*functienaam*], met als primaire standplaats [*standplaats*]. De tewerkstelling kan ook op andere standplaatsen plaatsvinden.

Artikel 2 Duur

De oproepovereenkomst wordt aangegaan voor de bepaalde tijd van [*invullen periode*].

Artikel 3 Werkzaamheden

De werkzaamheden bestaan uit [*omschrijving werkzaamheden*].
[*In geval van een kernfunctie: vergelijk artikel 5.1 van de sector-cao.*]

Artikel 4 Proeftijd²

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

Artikel 5 Arbeidsduur

De tijden waarop arbeid wordt verricht wordt per oproep in onderling overleg vastgesteld. De oproepkracht is niet verplicht om een oproep te aanvaarden.

2. Vergelijk artikel 3.2 van de sector-cao.

Artikel 6 Uurloon

Het te betalen loon per oproep wordt berekend naar rato van het aantal gewerkte uren. Het loon bedraagt € [*bedrag*] per uur. Dit bedrag komt overeen met salarisschaal [*nummer*], periodiek [*periodieknummer*]. In dit uurloon wordt de aanspraak op vakantietoelage, vakantiedagen en eindejaarsuitkering betrokken door middel van een toeslag van 28,490% bovenop het uurloon. De toeslag is als volgt opgebouwd: 8,33% vakantietoelage, 10,92% vakantiedagen en daar weer 8,33% vakantietoelage over en 8,33% eindejaarsuitkering.

Artikel 7 Opzegtermijn

De oproepovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 8 Sector-cao Ambulancezorg

De oproepkracht is geen werknemer in de zin van de sector-cao Ambulancezorg.

Artikel 9 Vorige arbeidsovereenkomsten/ oproepovereenkomsten

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

| | |
|-------------------|-------------------|
| De oproepkracht | De werkgever |
| [<i>naam</i>] | [<i>naam</i>] |
| [<i>plaats</i>] | [<i>plaats</i>] |
| [<i>datum</i>] | [<i>datum</i>] |

BIJLAGE III

INSCHALING KERNFUNCTIES

De inschaling van medewerkers vindt plaats conform hoofdstuk 5 van deze cao, door per 1 januari 2019 over te schalen naar een periodiek hoger dan de periodiek waar de medewerker op dat moment is ingeschaald. Dit betekent dat de medewerker die in het maximum van schaal 7 resp. 9 periodiek 11 is ingeschaald, naar het maximum van FWG 45 resp. 55 te weten periodiek 12 gaat.

| periodiek | schaal | schaal |
|-----------|-----------|-----------|
| | 45 | 55 |
| 0 | 2144 | 2665 |
| 1 | 2278 | 2797 |
| 2 | 2404 | 2936 |
| 3 | 2468 | 3072 |
| 4 | 2534 | 3215 |
| 5 | 2599 | 3349 |
| 6 | 2665 | 3490 |
| 7 | 2731 | 3555 |
| 8 | 2797 | 3622 |
| 9 | 2864 | 3697 |
| 10 | 2936 | 3773 |
| 11 | 3008 | 3850 |
| 12 | 3072 | 3917 |

BIJLAGE IV

INSCHALING OVERIGE (NIET-KERN)FUNCTIES

stap 1 = de inschaling zoals tot 1 januari 2019 van kracht was, wordt omgezet in een inpassingsnummer aan de hand van onderstaande conversietabel

stap 2 = de medewerker gaat vervolgens naar twee inpassingsnummers hoger per 1 januari 2019 in de inpassingstabel van de cao-ziekenhuizen (zie bijlage V en vervolgens indexatie conform artikel 4.2 lid 3)

stap 3 = in 2019 wordt de functiegroep vastgesteld a.d.h.v. het nieuwe protocol functiewaardering en het functieboek

Voorbeeld: een medewerker is ingeschaald in schaal 6 trede 11 (€2632). Stap 1 = schaal 6 trede 11 wordt omgezet in een inpassingsnummer te weten 22, stap 2 = twee inpassingsnummers hoger dus $ip\ 22 + 2 = ip\ 24$ dus €2797, stap 3 = dit blijft (met indexatie conform artikel 4.2 lid 3) het salaris tot de inschaling a.d.h.v. de cao-ziekenhuizen salarisschalen na definitieve functiewaardering wordt vastgesteld.

CONVERSIETABEL | SCHAAL EN VERTALING IN INPASSINGSNUMMER

| periodiek | 1 | ip-nr | 2 | ip-nr | 3 | ip-nr | 4 | ip-nr | 5 | ip-nr |
|-----------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 0 | 1459 | 1 | 1492 | 1 | 1533 | 3 | 1576 | 4 | 1625 | 5 |
| 1 | 1492 | 1 | 1545 | 3 | 1598 | 4 | 1649 | 5 | 1704 | 7 |
| 2 | 1532 | 3 | 1597 | 4 | 1663 | 5 | 1723 | 7 | 1784 | 8 |
| 3 | 1568 | 4 | 1648 | 5 | 1729 | 7 | 1795 | 9 | 1865 | 10 |
| 4 | 1607 | 4 | 1700 | 6 | 1792 | 9 | 1868 | 10 | 1945 | 11 |
| 5 | 1644 | 5 | 1752 | 8 | 1859 | 10 | 1942 | 11 | 2025 | 13 |
| 6 | 1682 | 6 | 1804 | 9 | 1926 | 11 | 2013 | 13 | 2104 | 14 |
| 7 | 1720 | 7 | 1856 | 10 | 1989 | 12 | 2086 | 14 | 2184 | 15 |
| 8 | 1758 | 8 | 1907 | 11 | 2055 | 13 | 2159 | 15 | 2263 | 16 |
| 9 | 1795 | 9 | 1959 | 12 | 2119 | 14 | 2232 | 16 | 2346 | 18 |
| 10 | 1833 | 9 | 2010 | 13 | 2187 | 15 | 2304 | 17 | 2423 | 19 |
| 11 | 1872 | 10 | 2062 | 13 | 2251 | 16 | 2377 | 18 | 2505 | 20 |

CONVERSIETABEL | SCHAAL EN VERTALING IN INPASSINGSNUMMER

| periodiek | 6 | ip-nr | 7 | ip-nr | 8 | ip-nr | 9 | ip-nr | 10 | ip-nr |
|-----------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 0 | 1736 | 7 | 1954 | 12 | 2245 | 16 | 2495 | 20 | 2695 | 23 |
| 1 | 1818 | 9 | 2039 | 13 | 2338 | 18 | 2604 | 22 | 2825 | 25 |
| 2 | 1898 | 11 | 2123 | 14 | 2429 | 19 | 2714 | 23 | 2951 | 27 |
| 3 | 1980 | 12 | 2208 | 16 | 2522 | 20 | 2823 | 25 | 3080 | 29 |
| 4 | 2061 | 13 | 2293 | 17 | 2617 | 22 | 2930 | 26 | 3207 | 30 |
| 5 | 2145 | 15 | 2377 | 18 | 2708 | 23 | 3040 | 28 | 3335 | 32 |
| 6 | 2223 | 16 | 2462 | 19 | 2802 | 25 | 3149 | 30 | 3462 | 34 |
| 7 | 2306 | 17 | 2546 | 21 | 2896 | 26 | 3256 | 31 | 3592 | 36 |
| 8 | 2387 | 18 | 2631 | 22 | 2989 | 27 | 3365 | 33 | 3719 | 38 |
| 9 | 2469 | 20 | 2716 | 23 | 3083 | 29 | 3473 | 34 | 3848 | 39 |
| 10 | 2551 | 21 | 2800 | 25 | 3175 | 30 | 3583 | 36 | 3974 | 41 |
| 11 | 2632 | 22 | 2886 | 26 | 3268 | 31 | 3691 | 37 | 4103 | 43 |

CONVERSIETABEL | SCHAAL EN VERTALING IN INPASSINGSNUMMER

| periodiek | 10A | ip-nr | 11 | ip-nr | 11A | ip-nr | 12 | ip-nr | 13 | ip-nr |
|-----------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 0 | 2978 | 27 | 3240 | 31 | 3573 | 36 | 3905 | 40 | 4363 | 47 |
| 1 | 3109 | 29 | 3376 | 33 | 3708 | 38 | 4040 | 42 | 4497 | 49 |
| 2 | 3240 | 31 | 3513 | 35 | 3845 | 39 | 4175 | 44 | 4631 | 51 |
| 3 | 3370 | 33 | 3649 | 37 | 3979 | 41 | 4308 | 46 | 4764 | 53 |
| 4 | 3503 | 35 | 3784 | 39 | 4116 | 43 | 4442 | 48 | 4897 | 55 |
| 5 | 3633 | 37 | 3921 | 41 | 4250 | 45 | 4575 | 50 | 5033 | 57 |
| 6 | 3764 | 38 | 4058 | 42 | 4383 | 47 | 4708 | 52 | 5165 | 59 |
| 7 | 3897 | 40 | 4192 | 44 | 4517 | 49 | 4843 | 54 | 5299 | 61 |
| 8 | 4025 | 42 | 4327 | 46 | 4650 | 51 | 4977 | 56 | 5431 | 63 |
| 9 | 4156 | 44 | 4460 | 48 | 4783 | 53 | 5108 | 58 | 5566 | 65 |
| 10 | 4284 | 46 | 4593 | 50 | 4916 | 55 | 5243 | 60 | 5699 | 67 |
| 11 | 4414 | 48 | 4727 | 52 | 5051 | 57 | 5376 | 62 | 5833 | 68 |

CONVERSIETABEL | SCHAAL EN VERTALING IN INPASSINGSNUMMER

| periodiek | 14 | ip-nr | 15 | ip-nr | 16 | ip-nr | 17 | ip-nr | 18 | ip-nr |
|-----------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 0 | 4639 | 51 | 4993 | 56 | 5351 | 62 | 5926 | 69 | 6573 | 77 |
| 1 | 4800 | 54 | 5178 | 59 | 5567 | 65 | 6159 | 72 | 6826 | 80 |
| 2 | 4961 | 56 | 5366 | 62 | 5784 | 68 | 6393 | 75 | 7077 | 83 |
| 3 | 5122 | 58 | 5551 | 65 | 6002 | 70 | 6627 | 78 | 7329 | 85 |
| 4 | 5284 | 61 | 5738 | 67 | 6219 | 73 | 6861 | 80 | 7581 | 88 |
| 5 | 5444 | 63 | 5925 | 69 | 6435 | 76 | 7096 | 83 | 7834 | 90 |
| 6 | 5606 | 66 | 6111 | 72 | 6652 | 78 | 7330 | 85 | 8084 | 92 |
| 7 | 5768 | 68 | 6299 | 74 | 6869 | 81 | 7565 | 88 | 8334 | 94 |
| 8 | 5930 | 69 | 6485 | 76 | 7087 | 83 | 7798 | 90 | 8587 | 96 |
| 9 | 6091 | 71 | 6670 | 78 | 7303 | 85 | 8034 | 92 | 8840 | 99 |
| 10 | 6251 | 73 | 6856 | 80 | 7520 | 87 | 8268 | 94 | 9090 | 100 |
| 11 | 6414 | 75 | 7043 | 82 | 7737 | 89 | 8501 | 96 | 9342 | 100 |

BIJLAGE V

INPASSINGSTABEL CAO-ZIEKENHUIZEN

(VERSIE 1 JULI 2018)

INPASSINGSTABELLEN 2017 T/M 2019 (IN EURO)

| ip-nr | 1 juli 2018 | ip-nr | 1 juli 2018 |
|-------|-------------|-------|-------------|
| 1* | 1494 | 51 | 4665 |
| 2* | 1523 | 52 | 4730 |
| 3* | 1550 | 53 | 4798 |
| 4 | 1611 | 54 | 4862 |
| 5 | 1670 | 55 | 4927 |
| 6 | 1703 | 56 | 4994 |
| 7 | 1748 | 57 | 5058 |
| 8 | 1792 | 58 | 5124 |
| 9 | 1839 | 59 | 5192 |
| 10 | 1890 | 60 | 5257 |
| 11 | 1947 | 61 | 5322 |
| 12 | 2008 | 62 | 5389 |
| 13 | 2076 | 63 | 5453 |
| 14 | 2144 | 64 | 5521 |
| 15 | 2207 | 65 | 5602 |
| 16 | 2278 | 66 | 5685 |
| 17 | 2336 | 67 | 5767 |
| 18 | 2404 | 68 | 5850 |
| 19 | 2468 | 69 | 5932 |
| 20 | 2534 | 70 | 6014 |
| 21 | 2599 | 71 | 6096 |
| 22 | 2665 | 72 | 6180 |
| 23 | 2731 | 73 | 6263 |
| 24 | 2797 | 74 | 6345 |
| 25 | 2864 | 75 | 6427 |
| 26 | 2936 | 76 | 6510 |
| 27 | 3008 | 77 | 6592 |
| 28 | 3072 | 78 | 6683 |
| 29 | 3144 | 79 | 6777 |
| 30 | 3215 | 80 | 6867 |

INPASSINGSTABELLEN 2017 T/M 2019 (IN EURO)

| ip-nr | 1 juli 2018 | ip-nr | 1 juli 2018 |
|-------|-------------|-------|-------------|
| 31 | 3282 | 81 | 6960 |
| 32 | 3349 | 82 | 7053 |
| 33 | 3419 | 83 | 7143 |
| 34 | 3490 | 84 | 7236 |
| 35 | 3555 | 85 | 7344 |
| 36 | 3622 | 86 | 7454 |
| 37 | 3697 | 87 | 7560 |
| 38 | 3773 | 88 | 7669 |
| 39 | 3850 | 89 | 7783 |
| 40 | 3917 | 90 | 7900 |
| 41 | 3993 | 91 | 8016 |
| 42 | 4066 | 92 | 8133 |
| 43 | 4139 | 93 | 8251 |
| 44 | 4208 | 94 | 8369 |
| 45 | 4271 | 95 | 8486 |
| 46 | 4335 | 96 | 8604 |
| 47 | 4402 | 97 | 8721 |
| 48 | 4466 | 98 | 8837 |
| 49 | 4532 | 99 | 8956 |
| 50 | 4599 | 100 | 9074 |

* indien het geldende minimum(jeugd)loon hoger is, dient dat minimum(jeugd)loon te worden toegekend.

BIJLAGE VI

SALARISTABEL CAO-ZIEKENHUIZEN

(VERSIE 1 JULI 2018)

| FUNCTIEGROEP 5 | | |
|-----------------|----|------|
| Salarisschaal 5 | | |
| 0 | 1 | 1494 |
| 1 | 2 | 1523 |
| 2 | 3 | 1550 |
| 3 | 4 | 1611 |
| 4 | 5 | 1670 |
| 5 | 6 | 1703 |
| 6 | 7 | 1748 |
| 7 | 8 | 1792 |
| 8 | 9 | 1839 |
| 9 | 10 | 1890 |

| FUNCTIEGROEP 15 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 15 | | |
| 0 | 3 | 1550 |
| 1 | 4 | 1611 |
| 2 | 5 | 1670 |
| 3 | 6 | 1703 |
| 4 | 7 | 1748 |
| 5 | 8 | 1792 |
| 6 | 9 | 1839 |
| 7 | 10 | 1890 |
| 8 | 11 | 1947 |
| 9 | 12 | 2008 |
| 10 | 13 | 2076 |
| 11 | 14 | 2144 |

| FUNCTIEGROEP 10 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 10 | | |
| 0 | 2 | 1523 |
| 1 | 3 | 1550 |
| 2 | 4 | 1611 |
| 3 | 5 | 1670 |
| 4 | 6 | 1703 |
| 5 | 7 | 1748 |
| 6 | 8 | 1792 |
| 7 | 9 | 1839 |
| 8 | 10 | 1890 |
| 9 | 11 | 1947 |
| 10 | 12 | 2008 |

| FUNCTIEGROEP 20 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 20 | | |
| 0 | 5 | 1670 |
| 1 | 6 | 1703 |
| 2 | 7 | 1748 |
| 3 | 8 | 1792 |
| 4 | 9 | 1839 |
| 5 | 10 | 1890 |
| 6 | 11 | 1947 |
| 7 | 12 | 2008 |
| 8 | 13 | 2076 |
| 9 | 14 | 2144 |
| 10 | 15 | 2207 |
| 11 | 16 | 2278 |

| FUNCTIEGROEP 25 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 25 | | |
| 0 | 5 | 1670 |
| 1 | 7 | 1748 |
| 2 | 9 | 1839 |
| 3 | 10 | 1890 |
| 4 | 11 | 1947 |
| 5 | 12 | 2008 |
| 6 | 13 | 2076 |
| 7 | 14 | 2144 |
| 8 | 15 | 2207 |
| 9 | 16 | 2278 |
| 10 | 17 | 2336 |
| 11 | 18 | 2404 |

| FUNCTIEGROEP 40 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 40 | | |
| 0 | 10 | 1890 |
| 1 | 12 | 2008 |
| 2 | 14 | 2144 |
| 3 | 16 | 2278 |
| 4 | 17 | 2336 |
| 5 | 18 | 2404 |
| 6 | 19 | 2468 |
| 7 | 20 | 2534 |
| 8 | 21 | 2599 |
| 9 | 22 | 2665 |
| 10 | 23 | 2731 |
| 11 | 24 | 2797 |

| FUNCTIEGROEP 30 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 30 | | |
| 0 | 6 | 1703 |
| 1 | 8 | 1792 |
| 2 | 10 | 1890 |
| 3 | 12 | 2008 |
| 4 | 13 | 2076 |
| 5 | 14 | 2144 |
| 6 | 15 | 2207 |
| 7 | 16 | 2278 |
| 8 | 17 | 2336 |
| 9 | 18 | 2404 |
| 10 | 19 | 2468 |
| 11 | 20 | 2534 |

| FUNCTIEGROEP 45 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 45 | | |
| 0 | 14 | 2144 |
| 1 | 16 | 2278 |
| 2 | 18 | 2404 |
| 3 | 19 | 2468 |
| 4 | 20 | 2534 |
| 5 | 21 | 2599 |
| 6 | 22 | 2665 |
| 7 | 23 | 2731 |
| 8 | 24 | 2797 |
| 9 | 25 | 2864 |
| 10 | 26 | 2936 |
| 11 | 27 | 3008 |
| 12 | 28 | 3072 |

| FUNCTIEGROEP 35 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 35 | | |
| 0 | 8 | 1792 |
| 1 | 10 | 1890 |
| 2 | 12 | 2008 |
| 3 | 14 | 2144 |
| 4 | 15 | 2207 |
| 5 | 16 | 2278 |
| 6 | 17 | 2336 |
| 7 | 18 | 2404 |
| 8 | 19 | 2468 |
| 9 | 20 | 2534 |
| 10 | 21 | 2599 |
| 11 | 22 | 2665 |

| FUNCTIEGROEP 50 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 50 | | |
| 0 | 17 | 2336 |
| 1 | 19 | 2468 |
| 2 | 21 | 2599 |
| 3 | 23 | 2731 |
| 4 | 25 | 2864 |
| 5 | 27 | 3008 |
| 6 | 28 | 3072 |
| 7 | 29 | 3144 |
| 8 | 30 | 3215 |
| 9 | 31 | 3282 |
| 10 | 32 | 3349 |
| 11 | 33 | 3419 |
| 12 | 34 | 3490 |

| FUNCTIEGROEP 55 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 55 | | |
| 0 | 22 | 2665 |
| 1 | 24 | 2797 |
| 2 | 26 | 2936 |
| 3 | 28 | 3072 |
| 4 | 30 | 3215 |
| 5 | 32 | 3349 |
| 6 | 34 | 3490 |
| 7 | 35 | 3555 |
| 8 | 36 | 3622 |
| 9 | 37 | 3697 |
| 10 | 38 | 3773 |
| 11 | 39 | 3850 |
| 12 | 40 | 3917 |

| FUNCTIEGROEP 60 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 60 | | |
| 0 | 28 | 3072 |
| 1 | 30 | 3215 |
| 2 | 32 | 3349 |
| 3 | 34 | 3490 |
| 4 | 36 | 3622 |
| 5 | 38 | 3773 |
| 6 | 40 | 3917 |
| 7 | 42 | 4066 |
| 8 | 44 | 4208 |
| 9 | 45 | 4271 |
| 10 | 46 | 4335 |
| 11 | 47 | 4402 |
| 12 | 48 | 4466 |

| FUNCTIEGROEP 65 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 65 | | |
| 0 | 34 | 3490 |
| 1 | 36 | 3622 |
| 2 | 38 | 3773 |
| 3 | 40 | 3917 |
| 4 | 42 | 4066 |
| 5 | 44 | 4208 |
| 6 | 46 | 4335 |
| 7 | 48 | 4466 |
| 8 | 50 | 4599 |
| 9 | 52 | 4730 |
| 10 | 54 | 4862 |
| 11 | 56 | 4994 |
| 12 | 57 | 5058 |
| 13 | 58 | 5124 |
| 14 | 59 | 5192 |
| 15 | 60 | 5257 |

| FUNCTIEGROEP 70 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 70 | | |
| 0 | 44 | 4208 |
| 1 | 46 | 4335 |
| 2 | 48 | 4466 |
| 3 | 50 | 4599 |
| 4 | 53 | 4798 |
| 5 | 56 | 4994 |
| 6 | 59 | 5192 |
| 7 | 62 | 5389 |
| 8 | 64 | 5521 |
| 9 | 66 | 5685 |
| 10 | 68 | 5850 |
| 11 | 70 | 6014 |
| 12 | 71 | 6096 |
| 13 | 72 | 6180 |
| 14 | 73 | 6263 |
| 15 | 74 | 6345 |

| FUNCTIEGROEP 75 | | |
|------------------|----|------|
| Salarisschaal 75 | | |
| 0 | 56 | 4994 |
| 1 | 58 | 5124 |
| 2 | 60 | 5257 |
| 3 | 62 | 5389 |
| 4 | 65 | 5602 |
| 5 | 68 | 5850 |
| 6 | 71 | 6096 |
| 7 | 74 | 6345 |
| 8 | 76 | 6510 |
| 9 | 78 | 6683 |
| 10 | 80 | 6867 |
| 11 | 82 | 7053 |
| 12 | 83 | 7143 |
| 13 | 84 | 7236 |
| 14 | 85 | 7344 |
| 15 | 86 | 7454 |
| 16 | 87 | 7560 |
| 17 | 88 | 7669 |

| FUNCTIEGROEP 80 | | |
|------------------|-----|------|
| Salarisschaal 80 | | |
| 0 | 68 | 5850 |
| 1 | 70 | 6014 |
| 2 | 72 | 6180 |
| 3 | 74 | 6345 |
| 4 | 77 | 6592 |
| 5 | 80 | 6867 |
| 6 | 83 | 7143 |
| 7 | 86 | 7454 |
| 8 | 88 | 7669 |
| 9 | 90 | 7900 |
| 10 | 92 | 8133 |
| 11 | 94 | 8369 |
| 12 | 95 | 8486 |
| 13 | 96 | 8604 |
| 14 | 97 | 8721 |
| 15 | 98 | 8837 |
| 16 | 99 | 8956 |
| 17 | 100 | 9074 |

BIJLAGE VII

BIJZONDERE FUNCTIE-EISEN MET BIJBEHORENDE BELASTBAARHEIDSEISEN

Aspecten waarop bij rijdend ambulancepersoneel gekeurd moet worden bij aanstelling: **Uit Sluiter & Frings-Dresen 2005**

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

| Nr. | Bijzondere functie-eis | Belastbaarheidseisen |
|-----|--------------------------------|--|
| 1. | Klauteren en klimmen | Voldoende* combinatie van: - functionerend bewegingsapparaat - knijpkracht - evenwichtsgevoel |
| 2. | Hurken, knielen, en/of kruipen | Voldoende* combinatie van: - bewegingsvrijheid onderste ledematen, en - beenkracht Directe belasting van gebogen knie mogelijk Directe belasting van gestrekte polsgewrichten mogelijk |
| 3. | Tillen | Voldoende* combinatie van: - kracht in rug, benen, en armen, en - evenwichtsgevoel, en - voor de leeftijd normaal functionerend hart- vaatsysteem |
| 4. | Energetische belasting | Minimaal: - een voor de leeftijd normaal te belasten hart-vaatlongsysteem, en - geen bestaand hart- of vaatlijden |
| 5. | Houdingen van de rug | Gedurende langere tijd kunnen zitten Normale mobiliteit wervelkolom Geen huidige beperkingen na geschiedenis van rugklachten |
| 6. | Zicht | Scherp zien, dichtbij en op afstand Zicht in de ooghoeken Kleuren zien en onderscheiden |
| 7. | Gehoor | Voldoende* kunnen horen |

| | | |
|-----|--|---|
| 8. | Verhoogde waakzaamheid en oordeelsvermogen | Voldoende*: - kunnen handhaven van een verhoogde staat waakzaamheid zonder afname oordeelsvermogen op alle tijdstippen van een etmaal. - kunnen inschatten van complexe situaties - protocollair kunnen handelen, zowel uit korte- als lange termijngeheugen |
| 9. | Emotionele piekbelasting | Normale emotionele spankracht |
| 10. | Blootstelling huid aan vaste of vloeibare stoffen | Normale belastbaarheid van de huid van gezicht en handen/armen |
| 11. | Blootstelling luchtwegen/longen aan stof, rook, gas of dampen | Normale belastbaarheid van longen en luchtwegen |
| 12. | Huidcontact met producten of andere personen | Niet aanwezig zijn van ernstige infectieziekten die via de huid en onderarmen overdraagbaar zijn aan derden |
| 13. | Contact afscheidingsproducten werknemer met producten of andere personen | Niet aanwezig zijn van ernstige infectieziekten die via ademhaling of transpiratie overdraagbaar zijn aan derden |

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

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

BIJLAGE VIII

REGLEMENT INTERNE BEZWARENCOMMISSIE

Artikel 1 Taak

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

Artikel 2 Samenstelling en benoeming

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

Artikel 3 Bevoegdheid

1. De Bezwarencommissie neemt kennis van alle bezwaarschriften die haar terzake van in de sector-cao aangewezen besluiten van de werkgever worden voorgelegd en neemt een beslissing op het bezwaar.
2. De beslissing op bezwaar dient unaniem door de leden en voorzitter van de Bezwarencommissie te worden genomen.

Artikel 4 Vorm bezwaarschrift

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

Artikel 5 Werkwijze

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

Artikel 6 Vergaderfrequentie

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

Artikel 7 Beslissing op bezwaar

1. De Bezwarencommissie geeft haar schriftelijke en gemotiveerde beslissing op het bezwaar zo spoedig mogelijk af na kennisneming van het aan haar voorgelegde bezwaarschrift, doch uiterlijk binnen een termijn van twee maanden.
2. Deze termijn mag worden verlengd naar vijf maanden, indien het noodzakelijk is deskundigen te benoemen bij de beoordeling van het bezwaarschrift. Indien deskundigen

worden benoemd op advies van de Bezwarencommissie, worden vooraf afspraken gemaakt over de daarmee gemoeide kosten. De partij die zelf deskundigen wenst te benoemen, draagt zelf de hiermee gemoeide kosten.

3. De werkgever neemt na ontvangst van de beslissing op het bezwaar een nieuw besluit dat, met redenen omkleed, schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld.
4. |De beslissing op het bezwaar is zwaarwegend: als de werkgever besluit de beslissing niet na te volgen, dient hij dit uitdrukkelijk te motiveren in zijn nieuwe besluit.

Artikel 8 Geheimhouding

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

Artikel 9 Slotbepaling

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

BIJLAGE IX

BEGRIPPENLIJST BIJ HET WETTELIJK NORMSTELSEL VAN DE ARBEIDSTIJDENWET

Arbeidstijd, rusttijd en pauze

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

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

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

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

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

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

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

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

Nachtdienst: een nachtdienst is een dienst waarbij tussen middernacht (00.00 uur) en 06.00 uur meer dan 1 uur arbeid wordt verricht. Een dienst die om 01.00 uur eindigt of om 05.00 uur begint is dus geen nachtdienst. Voor nachtdiensten

gelden aanvullende regels. Een reeks nachtdiensten bestaat uit minstens 3 achtereenvolgende nachtdiensten.

Bijzondere diensten

Consignatie is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten of tijdens een pauze waarin de werknemer geen arbeid verricht, maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn.

Bij onvoorziene omstandigheden moet hij na oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten.

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

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

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

Anders dan bij consignatie hoeft het bij deze bijzondere diensten niet te gaan om onvoorziene omstandigheden die het werken noodzakelijk maken. De werkzaamheden zijn in deze diensten wel voorzienbaar, maar niet het tijdstip waarop zij zich zullen voordoen.

Werkgever en werknemer

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

BIJLAGE X

PARTICULIERE OVERGANGSREGELING EN PUBLIEKE FLO AANSPRAKEN

Bij ingang van de sector-cao per 1 januari 2011 zijn de rechten op overgangsregelingen ouderenbeleid uit de voormalige cao ambulancezorg, de CAR UW0 of de cao B4 behouden voor de werknemers die op dat moment recht hierop hadden. Dit recht blijft ongewijzigd met het afspreken van deze cao. In deze bijlage zijn de relevante bepalingen opgenomen. Voor de financiering van deze regelingen is een financieringsafspraken tussen AZN en VWS van kracht die ongewijzigd blijft met ingang van deze cao.

Door het opschuiven van de AOW leeftijd van 65 jaar naar 67 jaar ontstaat er voor werknemers een "AOW-gat". Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt ten aanzien van het overbruggen van het AOW-gat.

Particuliere overgangsregeling

Deze overgangsregeling blijft van kracht, behoudens de volgende wijzigingen:

- Artikel 8.2 lid 5: "tot hun 65e pensioen blijven opbouwen" wordt gewijzigd in "tot de AOW-gerechtigde leeftijd" (per 1 januari 2014 wijziging PFZW-verplichtstelling door ministerie SZW).
- Artikel 8.3 lid 2: de gemiddelde richtleeftijden waarop werknemers in het kader van de overgangsregeling recht hebben op vervroegde uittreding worden verhoogd zodat de werknemer de mogelijkheid krijgt het einde van de vervroegde uittreding aan te laten sluiten op de gewijzigde ingangsdatum van de AOW.

Ten aanzien van het AOW-gat zijn de volgende afspraken van kracht:

Werknemers met rechten op de particuliere overgangsregeling die nog geen gebruik maken van de regeling als verwoord in artikel 8.3 overgangsregeling

De werknemer die vanaf 1 augustus 2012 nog geen gebruik maakte van de overgangsregeling heeft onder gelijke condities het recht door te werken om het voor hem geldende AOW-gat

te overbruggen waarbij hij aan de gestelde functie-eisen moet blijven voldoen. De ingangsdatum schuift in dit geval op en de duur van de uitkering blijft gelijk. De werknemer kan ook afzien van dit recht en vasthouden aan de oorspronkelijke uittredingsdatum (en kiezen voor het AOW-gat).

De werkgever biedt de werknemer die te maken krijgt met het vervallen van de levensloopregeling per 31 december 2021 een oplossing aan waarmee de particuliere overgangsregeling kan worden voortgezet.

Publieke FLO aanspraken (inclusief B3)

Deze overgangsregelingen blijven van kracht, behoudens de volgende wijzigingen:

Werknemers die nog geen gebruik maken van de regelingen
Iedere werknemer die in aanmerking komt voor het FLO overgangsrecht wordt in deze cao periode in de gelegenheid gesteld de ingang van de FLO-overgangsregeling op te schuiven, teneinde de financiële gevolgen van het AOW-gat op te vangen waarbij hij aan de gestelde functie-eisen moet blijven voldoen. De FLO aanspraken schuiven dan met de verlengde periode op. De FLO regeling zelf blijft ongewijzigd.

Binnen de bestaande regelingen mag tot 100% van het laatst genoten salaris, vermeerderd met de inkomsten uit nevenwerkzaamheden, worden bijverdiend. Daarnaast mag tot 100% van het "persoonlijk AOW-gat" worden bijverdiend, hiertoe is de bijverdienregeling voor vervroegd uitgetreden ambulancepersoneel verruimd door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De verruiming is alleen van toepassing op reeds eerder uitgetreden werknemers die geen gebruik konden maken van de mogelijkheid de ingangsdatum op te schuiven. De extra bijverdienmogelijkheid is gemaximeerd op het maximale inkomensverlies voor betrokkenen als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd.

Oplissing vervallen levensloop

Partijen hebben het advies opgevolgd van de paritaire adviescommissie over herziening van de uitvoering van de FLO-overgangsregeling voor de rechthebbenden in de sector, in verband met het vervallen van de levensloopregeling per 31 december 2021. De intentie is geweest om - binnen de huidige context en fiscale regels en in afstemming met het ministerie van VWS - zo dicht mogelijk te blijven bij de oorspronkelijke bepalingen. De werkgever biedt de deelnemer een alternatieve regeling voor de levensloopregeling en storting op 53-jarige leeftijd aan, waarmee de FLO-overgangsregeling binnen de ambulancezorg kan worden voortgezet. De stortingen van de werkgever blijven ongewijzigd doorlopen en de (bruto) garantie blijft gelden voor de deelnemers. Bij de oplossing wordt rekening gehouden met de fiscaal meest gunstige uitvoeringsmogelijkheden.

Voor de overgangsbepalingen uit de CAR UWO wordt verwezen naar hoofdstuk 9b en hoofdstuk 9e CAR UWO. De afspraken zoals die van kracht waren op 1 januari 2011 blijven van toepassing. De tekst van deze regeling is te vinden op de website van Ambulancezorg Nederland.

Oplissing voor schrijnende situaties - AOW-gat

De ambulancesector biedt al sinds 1 augustus 2012 (zie cao 2013-2014) de mogelijkheid aan FLO-gerechtigden om langer door te werken of bij te verdienen, teneinde een AOW-gat te voorkomen. Een beperkt aantal deelnemers zijn echter al ruim voor deze datum met de regeling gestart en hebben niet kunnen inspelen op het AOW-gat. Cao partijen spreken af om voor deze doelgroep een hardheidsclausule in de cao op te nemen. De oud-medewerker die zich aantoonbaar (a.d.h.v. verzamelinkomen belastingaangifte) in een schrijnende situatie bevindt door het AOW-gat kan zich melden bij zijn oud-werkgever die, voor zover fiscaal mogelijk, een compensatie zal bieden voor het AOW-gat. In overleg met deskundigen wordt hiervoor paritair een toetsingskader opgesteld uiterlijk 1 april 2019.

Relevante bepalingen uit de CAO Ambulancezorg 1 april 2008 – 1 februari 2010**Artikel 8.2 VUT**

1. Voor werknemers geboren vóór 1-1-1950 is een VUT-regeling van toepassing waarin uittreding mogelijk is op basis van het reglement van de VUT-stichting vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer 59 jaar wordt.
2. De hoogte van de VUT-uitkering bedraagt voor nieuwe toetredingen vanaf 1-1-2006 75% van het laatstgenoten bruto salaris plus toeslagen.
3. De VUT-premie bedraagt voor de resterende looptijd tot 2014 3,19% (werkgeversbijdrage 1,595% en werknemersbijdrage 1,595%).
4. De juistheid van de premiehoogte zal tussentijds worden geëvalueerd. Deze evaluatie zal niet eerder plaatsvinden dan in het jaar 2009.
5. Werknemers die na 1-1-2006 gebruik maken van de VUT-regeling, zullen gedurende de VUT-periode tot hun 65e pensioen blijven opbouwen in de PFZW-regeling, waarvoor de premies door de VUT-stichting worden voldaan.
6. De VUT-regeling heeft conform wettelijke eisen het karakter van een spaar-VUT, waardoor uittreding op een hogere of lagere leeftijd mogelijk is, waarbij VUT-aanspraken door de deelnemers resp. kunnen worden opgespaard of vervroegd opgenomen kunnen worden wat tot een verlaagde uitkering leidt. Indien door de deelnemer gebruik wordt gemaakt van deze modaliteit worden eventuele genoten of niet-genoten senioredagen gekapitaliseerd en resp. in mindering of aanvulling gebracht op de spaar-VUT-saldi.
7. De deelnemer kan zijn rechten eveneens genieten in de vorm van een deeltijd-VUT.
8. De bestaande senioredagen op 57- en 58-jarige leeftijd blijven daartoe gehandhaafd en worden gefinancierd uit SFA-gelden.

Artikel 8.3 Overgangsregeling

1. Voor werknemers, die op 1 december 2005 een arbeidsovereenkomst hebben binnen de particuliere ambulancesector en geboren zijn in de periode tussen 1 januari 1950 tot 1 januari 1960, hebben recht op een overgangsregeling.
2. In het kader van de overgangsregeling hebben werknemers recht op vervroegde uittreding tussen 60- en 61-jarige leeftijd volgens een glijdende schaal:
 - voor werknemers, geboren in de jaren 1950 tot en met 1954, is dit 60 jaar;

- voor werknemers, geboren in 1955, is dit 60 jaar en 2 maanden;
- voor werknemers, geboren in 1956, is dit 60 jaar en 4 maanden;
- voor werknemers, geboren in 1957, is dit 60 jaar en 6 maanden;
- voor werknemers, geboren in 1958, is dit 60 jaar en 8 maanden;
- voor werknemers, geboren in 1959, is dit 60 jaar en 10 maanden.

Genoemde uittreedleeftijden zijn gemiddelde richtleeftijden.

3. De hoogte van de uitkering is in de CAO 2005-2008 overeengekomen op basis van de regeling zoals deze van toepassing was van het Pensioenfonds voor het Vervoer over de weg en is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de gemiddelde arbeidsduur.
Werkgevers zullen op basis van beschikbare premies een aanvulling in de pensioenopbouw storten, waarbij vervroegde uittreding mogelijk wordt tussen 60- en 61-jarige volgens de glijdende schaal.
4. In aanvulling op deze regeling is op 2 december 2008 een voorziening met VWS overeengekomen.
 - a. De bijdrage van het ministerie bestaat uit een jaarlijkse toekenning van een bedrag per werknemer aan de werkgever teneinde een uitkeringsniveau voor de uitkering als genoemd in lid 3, te garanderen op 75% van het gemiddelde bruto salaris, vermeerderd met vakantiegeld, eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag, berekend over de laatste twee jaar voor uittreding.
 - b. Werknemers dienen voor deze aanvulling op het moment van uittreding minimaal 10 jaar in dienst te zijn van de particuliere ambulancezorg.
 - c. Het ministerie vergoedt de loonkosten voortvloeiend uit seniorenverlof voor de werknemers die vallen onder de overgangsregeling voor twee jaar voorafgaand aan de uittreding met een maximum van 432 uur per jaar gedurende maximaal 2 jaar, gerekend vanaf 1 januari 2009.
 - d. De geaccordeerde tekst van de overeenkomst met VWS d.d. 23-9-2008 maakt integraal deel uit van deze CAO.
5. De in lid 4 genoemde aanvullingsregeling dient vóór 30 september 2009 24.00 uur uitgewerkt en ondertekend te worden in een specifieke overeenkomst tussen werkgever en werknemer, op basis van het door CAO-partijen geaccordeerd en aangeleverd model.

6. De uitvoering van deze regeling vindt plaats bij PFZW/PGGM.
7. De kosten voor de overgangsregeling, die berekend zijn door Mercer Human Resource Consulting, bedragen gemiddeld 6,44% per jaar en zullen tot dit percentage volledig door de werkgevers worden betaald. Bij overschrijding van dit percentage zullen cao-partijen te zijner tijd nadere afspraken maken over de lastenverdeling binnen deze en andere pensioenvoorzieningen.
8.
 - a. De werknemer behoudt gedurende de twee jaren voorafgaand aan de uittredingsdatum zijn gemiddelde ORT conform het basisdienstrooster.
 - b. De werkgever zal hiertoe het seniorenverlof zodanig conform de CAO-afspraken inroosteren dat sprake is van een juiste afspiegeling van het basisdienstrooster.
 - c. Indien de werknemer als gevolg hiervan minder ORT verdient gedurende de twee jaren voorafgaand aan de uittredingsdatum, dan zal dit worden gecompenseerd via een zgn. ORT-compensatie. Deze ORT-compensatie zal worden opgenomen in de verdiende ORT en ook zo aan PGGM worden aangeleverd.

Bijlage J

Afspraken overgangsregeling tussen particuliere ambulance-diensten en het ministerie van VWS

Op 23 september 2008 hebben Arnold Moerkamp en Fred Krapels, respectievelijk directeur en plaatsvervangend directeur Curatieve Zorg van het Ministerie van VWS, Tjerk Hiddes en Piet Huizinga namens de Vereniging Werkgevers Ambulancezorg (vwAZ), en Gert Jan den Besten namens de CNV BedrijvenBond en Tom Koningh namens FNV Bondgenoten de volgende principe afspraken gemaakt over aanvullende financiering van de overgangsregeling vervroegde uittreding uit de betreffende CAO Ambulancezorg 2005-2008.

Context

Afspraken zijn gemaakt binnen de context van:

- de verwachte invoering van de Wet Ambulancezorg per 1-1-2010.
- het streven naar uniformering van arbeidsvoorwaarden en gelijke bekostiging tussen de verschillende aanbieders van ambulancezorg.
- daarnaast stelt VWS een onafhankelijk bekostigingsonderzoek in naar de doelmatigheid van de ambulancesector met als doel te komen tot invoering van een nieuwe bekostigingssystematiek per 2010.
- de huidige fiscale en pensioenwetgeving.

Afspraken

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

1. Deze afspraken gelden voor werknemers in de ambulancesector die geboren zijn in de periode tussen 1 januari 1950 tot 1 januari 1960 en op 1 december 2005 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met een werkgever uit de particuliere ambulancesector die ten tijde van het sluiten van dit akkoord was aangesloten bij vwAZ.
2. Voor de werknemers die vervroegd willen uittreden geldt de overgangsregeling, bedoeld in artikel 8.3 van de CAO Ambulancezorg 1 april 2005 - 1 april 2008 (hierna: de CAO). Het ministerie van VWS (hierna: ministerie) heeft toegezegd, uit een oogpunt van billijkheid in vergelijking met de publieke ambulancesector en met de zo geheten B3 instellingen, een bijdrage te willen verstrekken ten behoeve van werknemers die gebruik willen maken van deze overgangsregeling.
 - 2.1 In de CAO zijn in artikel 8.3 afspraken voor een overgangsregeling gemaakt voor bovengenoemde werknemers ter compensatie van het verlies aan perspectief dat deze medewerkers tot 1 december 2005 hadden, t.w.:
 - uittreding vanaf 59-jarige leeftijd in een VUT-regeling met een uitkering van 85% netto en een dienstverband van minimaal 10 jaar bij uittreding (premieverdeling 50% werkgevers, 50% werknemers)
 - vanaf 57-jarige leeftijd 432 uren seniorenverlof per jaar betaald uit het vereveningsfonds bij het Sociaal Fonds Ambulancezorg (kosten 100% werkgevers)
 - ouderdomspensioen vanaf 65 jaar bij het Pensioenfonds voor het Vervoer over de weg (premieverdeling 50% werkgevers, 50% werknemers)
 - 2.2 Volgens artikel 8.3 van de CAO is de hoogte van de uitkering per werknemer bij vervroegde uittreding volgens een glijdende schaal tussen 60- en 61-jarige leeftijd tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op 65-jaar gebaseerd op de regeling zoals deze van toepassing was bij het Pensioenfonds voor het Vervoer over de weg en is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de gemiddelde arbeidsduur.
 - 2.3 Werknemers hebben aan deze overgangsregeling een bijdrage geleverd door langer door te werken en aanspraak te maken op een lager uitkeringsniveau. Werkgevers hebben hun bijdrage geleverd door de totale kosten van de regeling voor hun rekening te nemen gefinancierd uit de 5% herverdeling van middelen voor functioneel leeftijdsontslag (uit de beleidsregel CI-1070 budgettering ambulancediensten 2008).
- 2.4 De uitvoering van de regeling is ondergebracht bij PGGM en wordt vormgegeven met de producten Extra Pensioen en Levensloop. Ter financiering stort de werkgever jaarlijks gelden in de daarvoor bestemde voorziening(en) bij PGGM. De financiering van VWS zal worden afgestemd op de betalingswijze aan PGGM.
- 2.5 De bijdrage van het ministerie zal eruit gaan bestaan dat wanneer de middelen uit deze voorzieningen) ontoereikend zijn om aan een werknemer bij uittreding een uitkering te verstrekken ter hoogte van 75% van het gemiddelde brutoloon over de laatste twee jaar voor uittreding, waarbij het gemiddelde brutoloon moet passen bij de salariering van de functie van de werknemer; zij de werkgevers jaarlijks een bedrag per werknemer toekent om de uitkering aan te vullen tot die 75% gedurende de uitkeringsperiode. Partijen zijn overeengekomen dat het ministerie maximaal 95% van de som van de aanvullingen per werknemer zal bijdragen.
- 2.6 Werknemers dienen voor deze aanvulling op moment van uittreding minimaal 10 jaar in dienst te zijn in de particuliere ambulancesector. Indien bij de uitvoering van deze aanvulling op de overgangsregeling financiële boetes worden opgelegd gebaseerd op de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL), zal het ministerie de kosten daarvan betalen.
- 2.7 De uitvoering van de aanvulling van VWS op de overgangsregeling zal ondergebracht worden bij PGGM en zal vormgegeven worden met de producten Extra Pensioen, Levensloop en eventueel met een spaarregeling indien onvoldoende fiscale ruimte per werknemer beschikbaar is.
- 2.8 Het ministerie vergoedt de loonkosten voortvloeiend uit seniorenverlof voor de werknemer zoals gedefinieerd onder punt 1 voor 2 jaar voorafgaand aan de uittredingsleeftijd conform artikel 8.3 met een maximum van 432 uren per jaar gedurende maximaal 2 jaar.
3. Zowel de vakbonden als de werkgevers verplichten zich tot een positieve inzet in het traject om te komen tot één CAO in de ambulancesector. Partijen zijn het er over eens dat bij harmonisering van arbeidsvoorwaarden om een level playing field te creëren voor alle ambulancediensten er een maximale inspanning wordt gevraagd om levensfasebewust personeelsbeleid te ontwikkelen voor de overige werknemers die niet onder deze overeenkomst vallen.
4. Er is vastgesteld dat de werkgevers uit de particuliere sector

de 5% herverdeling van middelen voor functioneel leeftijdsontslag (uit de beleidsregel CI-1070 budgettering ambulancediensten 2008) hebben ingezet voor het financieren van artikel 8.3 “overgangsregeling” uit de CAO waardoor voor de ontwikkeling van levensfasebewust personeelsbeleid middelen ontbreken.

5. VWAZ zal alle juridische procedures met betrekking tot arbeidsvoorwaarden/overgangsrecht beëindigen.
6. Dit akkoord kan pas worden vastgesteld nadat de definitieve berekeningen, conform deze afspraken, met een accountantsverklaring aan het ministerie van VWS zijn voorgelegd. Het totaalbedrag van deze overeenkomst is maximaal vastgesteld op € 75.000.000,- (zegge vijfenzeventig miljoen euro), minus de 5% korting zoals gesteld in artikel 2.5 van deze overeenkomst verspreid over de periode 2009-2024. Dit bedrag is exclusief mogelijke fiscale boetes.
7. VWS stelt een onafhankelijk kostenonderzoek in naar de doelmatigheid van de ambulancesector in zijn totaal. Dit onderzoek is breder dan alleen de bovengenoemde overgangsproblematiek. Bij de inwerkingtreding van de nieuwe bekostiging mede in relatie tot nieuwe wet op de ambulancezorg behoudt VWS zich het recht voor om mogelijk nog resterende kosten voortvloeiend uit deze overeenkomst eenmalig af te kopen. Indien zij daartoe besluit zal zij tijdig in overleg treden met contractspartijen en met hen afspreken op welke wijze, vorm en voorwaarden de afkoop zal gaan plaatsvinden.
8. Indien er geen draagvlak is onder de achterban van werkgever- en werknemersorganisaties wordt dit akkoord ontbonden.

Relevante bepalingen uit de CAR UWO

Voor de overgangsbepalingen uit de CAR UWO wordt verwezen naar hoofdstuk 9b en hoofdstuk 9e CAR UWO. De afspraken zoals die van kracht waren op 1 januari 2011 blijven van toepassing. De tekst van deze regeling is gepubliceerd op www.car-uwu.nl de website van Ambulancezorg Nederland.

Relevante bepalingen uit het ‘Akkoord inzake aanpassing FLO-overgangsregeling en realisatie volwaardige werkgeversrol van de B3 ambulancediensten in Nederland’ van 7 januari 2008.

2. Definities

Bij alle begrippen die gehanteerd zijn in deze overeenkomst wordt gehandeld naar analogie van de begripsbepaling uit hoofdstuk 9a en 9b CAR-UWO, tenzij in deze overeenkomst anders aangegeven.

3. Aanpassing FLO-overgangsrecht

1. Te rekenen vanaf **1 januari 2006** ondergaan hoofdstuk 9A en 9B CAR-UWO aanpassingen waarbij onderstaande afspraken voorgaan boven de genoemde hoofdstukken.
2. Met inachtneming van het gestelde in punt 1 gelden de overige bepalingen uit de CAR/UWO. De per individuele B3-ambulancedienst (AZNOG, AO, RAVU en RAVZ) geldende lokale regelingen blijven onverkort van toepassing.
3. Alle medewerkers van de B3-ambulancediensten hebben vanaf 1 januari 2006 recht op een levensloopbijdrage conform artikel 6a:7 CAR-UWO.
4. Alle medewerkers van de B3-ambulancediensten - die op 31 december 2005 werkzaam waren in een (bezwarende) functie die op 31 december 2005 recht gaf op FLO-ontslag en sindsdien onafgebroken een bezwarende functie bekleeden -en die op 1 januari 2006 50 jaar of ouder waren, en/of die op 1 januari 2006 18 of meer onafgebroken dienstjaren in een bezwarende functie hebben, behouden recht op de aanspraken op het FLO-overgangsrecht zoals beschreven in hoofdstuk 9B CAR-UWO. Onder dienstjaren wordt verstaan de omschrijving van dienstjaren conform artikel 9b:2 c en/of d,(lees: sinds 1 juli 2006) e en/of f) waarbij deze dienstjaren samen worden geteld.
5. Medewerkers van de B3-ambulancediensten, die op 31 december 2005 werkzaam waren in een bezwarende functie en sindsdien onafgebroken een bezwarende functie bekleeden, maar die niet voldoen aan het leeftijds- en/of diensttijdscriterium uit punt 4 hebben aanspraak op een bruto- compensatiebedrag. De hoogte hiervan is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie zoals beschreven in punt 4 en naar rato van de betrekkingsovervang per 1 januari 2006 waarvan de bedragen zijn vastgelegd in bijlage 2, die een onlosmakelijk onderdeel uitmaakt van dit onderhandelarsakkoord.
6. De medewerkers genoemd in punt 5 blijven werken in de huidige functie tot het moment dat objectief is vastgesteld op medische gronden, dat zij de functie niet meer kunnen vervullen. Met inachtneming van de relevante bepalingen in de CAR/UWO (onder andere hoofdstuk 9A en 9B).

7. Indien de medewerker het compensatiebedrag als bedoeld in punt 5 gebruikt voor opname van verlof in het kader van de levensloopregeling direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen zal de werkgever de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie gedurende die verlofperiode betalen tot een maximum van drie jaar (100% naar rato van de bezoldiging). Een verzoek van de medewerker tot gebruik maken van levensloopverlof wordt gehonoreerd door de werkgever.
8. Te rekenen vanaf 2006 wordt het compensatiebedrag als bedoeld in punt 5 jaarlijks in oktober uitbetaald in gelijke delen gedurende een periode van 10 jaar. De eerste betaling vindt plaats na ondertekening door de medewerker van de aangepaste arbeidsovereenkomst op basis van het onderhavige onderhandelaarsakkoord, dat wordt geregistreerd als CAO en omvat drie termijnen, conform tabel (bijlage 2).
9. De betaling van het jaarlijkse compensatiebedrag als bedoeld in punt 5, eindigt bij (be)eindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de periode van 10 jaar als dit gebeurt op eigen verzoek of als sprake is van ontslag op disciplinaire gronden. Bij zulk een ontslag van de medewerker vindt betaling van de betreffende jaartermijn plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de medewerker in dienstverband werkzaam is geweest.
10. De medewerker kan aan de werkgever aangeven op welke wijze hij/zij het bedrag via het salaris uitbetaald wil hebben. Enkele bestemmingsmogelijkheden:
 - storting op levenslooptrekening;
 - storting in koopsompolis.
 De werkgever is bereid om mee te werken aan fiscaal vriendelijke oplossingen, waarbij externe advisering voor rekening van de werkgever tot de mogelijkheden behoort; hiervoor zal per werkgever een faciliteit geboden worden.
11. (Eventueel reeds gestorte) levensloopbijdragen over 2006 en 2007 worden geacht te zijn begrepen in het compensatiebedrag als bedoeld in punt 5.

4. Volwaardige werkgeversrol

2. De CAO CAR/B4 wordt gevuld met de artikelen van de geldende CAR-UWO met aanpassing van de FLO-overgangsregeling (de hoofdstukken 9A en 9B). De aanpassing omvat de uitgewerkte afspraken die vastliggen in dit onderhandelaarsakkoord.

5. Slotbepalingen

3. Het tekenen van de nieuwe arbeidsovereenkomst leidt tot finale kwijting van de werkgever jegens de betreffende werknemer(s) voor de aanspraken vermeld in hoofdstuk 9A en 9B van de CAR/UWO voorzover gewijzigd in dit onderhandelaarsakkoord.

De volledige tekst van het akkoord is op te vragen bij de diverse B3 Ambulancediensten.

CAO 2019



AMBULANCEZORG
NEDERLAND

Ambulancezorg Nederland

Veerallee 68
8019 AE Zwolle

088 38 38 200

info@ambulancezorg.nl
www.ambulancezorg.nl