

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2015 - 31 december 2018



sector ambulancezorg

Partijen

Ondergetekenden:

I **Ambulancezorg Nederland**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. Simons,

van werkgeverszijde,

en

II **FNV Zorg en Welzijn**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer F. Seifert;

III **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.

Preambule

Voor u ligt de derde sector-cao Ambulancezorg met een looptijd van 1 januari 2015 tot 1 januari 2019. De bij de cao betrokken partijen zijn er in geslaagd afspraken te maken tot aanscherping en verbetering van de tweede sector-cao. Deze afspraken zijn overeengekomen in een akkoord d.d. 3 november 2015 dat als bijlage I aan deze cao is gehecht.

Partijen hebben een looptijd van vier jaar afgesproken met, net als tijdens de vorige cao, een werkgelegenheids-garantie voor medewerkers. Tijdens de looptijd gaan partijen aan de slag met de toekomstagenda. De ambulancezorg vormt letterlijk de verbindende schakel tussen de vele actoren die in de transitie binnen de zorgsector van rol veranderen. In de toekomstagenda wordt tenminste aandacht gevraagd voor toekomstbestendige organisatie en inrichting van de sector, HR en kwaliteit van arbeid in de ambulancesector en de positie van de ambulancesector op de arbeidsmarkt. De onafhankelijk voorzitter en secretaris van het cao-overleg maken voor 1 maart 2016 een opzet voor een gezamenlijke agenda. Verder is afgesproken dat partijen de mogelijkheden onderzoeken om de cao ziekenhuizen per 2019 op onderdelen te volgen. Ook de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren en pensioenontwikkelingen zullen aandacht blijven vragen van cao-partijen. Partijen spreken af dat ontwikkelingen rondom het SER-advies met betrekking tot onder meer het voorkomen van werkloosheid en derde WW-jaar worden gevolgd. Indien één van de partijen dit noodzakelijk acht kan dit thema aan de orde worden gesteld in het overleg van cao-partijen.

Afspraken over loonsverhoging zijn in samenhang met afspraken over doorbetaling loon tijdens verlof gemaakt. In december 2015 vindt een eenmalige uitkering plaats van maximaal € 750 bruto. De salarisschalen worden structureel verhoogd met 1 procent per 2016, 1,2 procent per 2017 en 1,5 procent per 2018. Vanaf 2015 vindt doorbetaling tijdens verlof plaats in aansluiting op de Europese wetgeving en jurisprudentie, wat gemiddeld 1,25 procent beslag op de loonruimte legt. Over de periode voor 2015 ontvangen werknemers op vrijwillige basis van hun werkgever een aanbod voor een eenmalige afkoop ter finale kwijting.

Sociale partners hechten veel waarde aan het thema Duurzame inzetbaarheid en hebben daarom uitgangspunten en afspraken in deze cao opgenomen. Medewerkers kunnen op vrijwillige basis de uren van het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) omzetten naar een Persoonlijk Budget voor Duurzame Inzetbaarheid. Werknemers van 57 jaar en ouder wordt in beginsel de mogelijkheid geboden af te zien van nachtdiensten. Cao partijen bespreken eind 2016 in het reguliere overleg van cao-partijen hoeveel gebruik gemaakt wordt van deze optie en welke uitvoeringsproblemen men ondervindt.

Partijen bevorderen dat in de organisatie flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans zijn. Tevens vinden partijen het van belang dat medewerkers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Partijen spreken af dat externe flexibiliteit zoveel mogelijk wordt omgezet in interne flexibiliteit. Hiervoor is het nodig dat de inzetbaarheid en flexibiliteit van medewerkers wordt vergroot en daarmee ook de wendbaarheid van de organisatie behouden blijft, dan wel kan worden vergroot. De behoefte aan flexibele inzet wordt in principe ingevuld met medewerkers binnen de organisatie. Flexibele inzet is te organiseren via bijvoorbeeld een interne flexpool of door (intra)sectorale uitwisseling op vrijwillige basis en met adequate rechtspositionele regelingen. Blijvende aandacht voor goede arbeidsomstandigheden en gezond roosteren is daarbij essentieel om een te grote werklast te voorkomen.

Tot slot is afgesproken dat er een voorziening wordt getroffen waardoor klachten over het niet of evident onjuist naleven van cao-afspraken aangekaart kunnen worden. Er wordt hiertoe een gezaghebbend en onafhankelijk persoon van buiten de sector aangezocht die effectief kan opereren in de sector. Cao-partijen benoemen deze persoon gezamenlijk en maken hiertoe uitvoeringsafspraken.

Cao-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 rechtspositie door bevoegd gezag.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	9
Artikel 1.1	Begrippen	10
Artikel 1.2	Werkingssfeer	12
Artikel 1.3	Looptijd cao/Tussentijdse wijziging	12
Artikel 1.4	Standaardkarakter	12
Artikel 1.5	Geldigheid cao-bepalingen	12
Artikel 1.6	Interpretatie en naleving cao	13
Artikel 1.7	Interne Bezwarencommissie	13
Artikel 1.8	Werkgeversbijdrage ten behoeve van vakbondsactiviteiten	13
Artikel 1.9	Exemplaar ter beschikking	13
Hoofdstuk 2	Verplichtingen van werkgever en werknemer	15
Artikel 2.1	Algemene verplichtingen	16
Artikel 2.2	Geheimhouding	16
Artikel 2.3	Nevenwerkzaamheden	16
Artikel 2.4	Verhinderend tot verrichten werkzaamheden	17
Artikel 2.5	Vertegenwoordiging	17
Artikel 2.6	Dienstkleding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen	18
Artikel 2.7	Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening	18
Artikel 2.8	Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid	18
Artikel 2.9	Gebruik zaken werkgever	18
Artikel 2.10	Schade en boetes	19
Artikel 2.11	Rechtsbijstand werknemer	19
Artikel 2.12	Verklaring omtrent gedrag	19
Artikel 2.13	Collectieve ongevallenverzekering	19
Hoofdstuk 3	De arbeidsovereenkomst	21
Artikel 3.1	De arbeidsovereenkomst	22
Artikel 3.2	Proeftijd	22
Artikel 3.3	Einde van de arbeidsovereenkomst	22
Artikel 3.4	Schorsing	23
Artikel 3.5	Oproepkrachten	24
Artikel 3.6	Uitzendkrachten	24
Artikel 3.7	Flexibiliteit en werkzekerheid	24
Hoofdstuk 4	Salaris/toeslagen/vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen/uitruil van arbeidsvoorwaarden/bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	25
I	Salaris	26
Artikel 4.1	Begrippen	26
Artikel 4.2	Salaris	26
Artikel 4.3	Periodieke verhoging	27
Artikel 4.4	Waarneming hoger gewaardeerde functie	27

<i>II</i>	<i>Toeslagen</i>	<i>27</i>
Artikel 4.5	Vakantietoeslag	27
Artikel 4.6	Eindejaarsuitkering	27
Artikel 4.7	Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen	28
Artikel 4.8	Dienstjarengratificatie	28
Artikel 4.9	Onregelmatigheidstoeslag	28
Artikel 4.10	Overwerktoeslag	29
Artikel 4.11	Aanwezigheidstoeslag	29
Artikel 4.12	Bereikbaarheidstoeslag	30
<i>III</i>	<i>Vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen</i>	<i>30</i>
Artikel 4.13	Werkkostenregeling en vakbondsbijdrage	30
Artikel 4.14	Tegemoetkoming reiskosten woon-/werkverkeer	30
Artikel 4.15	Vergoeding reis- en verblijfskosten van dienstreizen	31
Artikel 4.16	Verhuiskostenregeling	31
Artikel 4.17	Bijdrage ziektekostenverzekering	31
Artikel 4.18	Uitkering bij overlijden	32
Artikel 4.19	Levensloopregeling	32
Artikel 4.20	Maaltijdvergoeding	32
Artikel 4.21	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	32
<i>IV</i>	<i>Bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid</i>	<i>33</i>
Artikel 4.22	Definities	33
Artikel 4.23	Voorwaarden voor recht op de bovenwettelijke uitkering	33
Artikel 4.24	Duur van de bovenwettelijke uitkering	34
Artikel 4.25	Berekeningsgrondslag en hoogte van de bovenwettelijke uitkering	34
Artikel 4.26	Bovenwettelijke uitkering en pensioen	35
Artikel 4.27	Verplichtingen van de werknemer/betrokkene	35
Artikel 4.28	Vermindering/terugvordering van de bovenwettelijke uitkering	35
Artikel 4.29	Vervallen van de bovenwettelijke uitkering	36
Artikel 4.30	Uitkering bij overlijden	36
Artikel 4.31	Uitbetaling van de bovenwettelijke uitkering	36
Artikel 4.32	Waarborg financiering van de bovenwettelijke uitkering	36
Hoofdstuk 5	Functiewaardering en inschaling	37
Artikel 5.1	Vaststelling en inschaling kernfuncties	38
Artikel 5.2	Functie-indeling	38
Artikel 5.3	Overgang van aanloop- naar functieloonsschaal	38
Hoofdstuk 6	Arbeidsduur en werktijden	39
Artikel 6.1	Voltijd	40
Artikel 6.2	Deeltijd	40
Artikel 6.3	40-urige werkweek	40
Artikel 6.4	Arbeidstijd en dienstrooster	41
Artikel 6.5	Nachtdiensten	41
Artikel 6.6	Pauze	41
Artikel 6.7	Normen arbeidstijd	41
Artikel 6.8	Reservedienst	42
Artikel 6.9	Aanwezigheidsdienst	42

Artikel 6.10	Bereikbaarheidsdienst	42
Artikel 6.11	Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken	43
Artikel 6.12	Arbeid op feestdagen	43
Artikel 6.13	Werkoverleg	43
Hoofdstuk 7	Vakantie, verlof en Persoonlijk Levensfasebudget	45
<i>I</i>	<i>Vakantie</i>	46
Artikel 7.1	Vakantie-uren	46
Artikel 7.2	Opbouw en opname van vakantie-uren	46
Artikel 7.3	Opnemen vakantie-uren	47
<i>II</i>	<i>Verlof</i>	47
Artikel 7.4	Onbetaald verlof	47
Artikel 7.5	Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	48
Artikel 7.6	Vakbondsverlof	49
Artikel 7.7	Kaderverlof CAO	49
<i>III</i>	<i>Persoonlijk Levensfasebudget</i>	50
Artikel 7.8	Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget	50
Artikel 7.9	Invulling en aanwending Persoonlijk Levensfasebudget	50
Hoofdstuk 8	Arbeid en zorg	53
Artikel 8.1	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	54
Artikel 8.2	Kraamverlof	54
Artikel 8.3	Adoptie- en pleegzorgverlof	54
Artikel 8.4	Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof	55
Artikel 8.5	Kortdurend zorgverlof	55
Artikel 8.6	Langdurend zorgverlof	56
Artikel 8.7	Ouderschapsverlof	56
Hoofdstuk 9	Gezondheid, ziekte en preventie	59
<i>I</i>	<i>Ziekte en verzuim</i>	60
Artikel 9.1	Algemeen	60
Artikel 9.2	Loondoorbetaling	60
Artikel 9.3	Verlagen, vervallen of opschorten van loondoorbetaling	62
Artikel 9.4	Verhaalsrecht	62
Artikel 9.5	Verzuim- en arbobeleid	63
Artikel 9.6	Ziekte en ongeval in het buitenland	63
<i>II</i>	<i>Gezondheidsbeleid</i>	64
Artikel 9.7	Gezondheidsbeleid	64
Artikel 9.8	Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten	64
Artikel 9.9	Beleid agressie- en geweldsincidenten	64
Artikel 9.10	Opvang werknemers	64
Artikel 9.11	Ergocoaches	64
Artikel 9.12	Fitnessbijdrage	65
Artikel 9.13	Vaccinaties	65
<i>III</i>	<i>Aanstellingskeuring en PAM</i>	65
Artikel 9.14	Aanstellingskeuring	65
Artikel 9.15	Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM)	65

Artikel 9.16	De inhoud van de PAM	66
Artikel 9.17	PAM gedurende loopbaan	66
Artikel 9.18	Flankerend beleid rondom de PAM	66
Hoofdstuk 10	Duurzame inzetbaarheid, opleidingen, jaar- en loopbaangesprek en persoonlijke ontwikkeling	67
Artikel 10.1	Uitgangspunten Duurzame inzetbaarheid	68
Artikel 10.2	Opleidingen algemeen	68
Artikel 10.3	Jaargesprek	68
Artikel 10.4	Collectief en persoonlijk opleidingsplan	69
Artikel 10.5	Loopbaangesprek en loopbaanplan	69
Hoofdstuk 11	Werkgelegenheidsgarantie	71
Artikel 11.1	Werkgelegenheid zittend personeel	72
Hoofdstuk 12	Pensioen	73
Artikel 12.1	Pensioenregelingen	74
Hoofdstuk 13	Slotbepalingen	75
Artikel 13.1	Ontheffing cao-bepalingen	76
Artikel 13.2	Garantietoelage onregelmatige dienst Harmonisatie-akkoord 2002	76
Bijlagen		77
Bijlage I	Tekst Akkoord cao Ambulancezorg 2015 tot 2019	78
Bijlage II	Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst	83
Bijlage III	Per 1 juli 2014 geldende salarisschaal en salarisbedragen	87
Bijlage IV	Per 1 januari 2016 geldende salarisschaal en salarisbedragen	88
Bijlage V	Per 1 januari 2017 geldende salarisschaal en salarisbedragen	89
Bijlage VI	Per 1 januari 2018 geldende salarisschaal en salarisbedragen	90
Bijlage VII	Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen	91
Bijlage VIII	Reglement Interne Bezwarencommissie	93
Bijlage IX	Begrippenlijst bij het wettelijk normstelsel van de Arbeidstijdenwet	95
Bijlage X	Particuliere overgangsregeling en publieke FLO aanspraken	97



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 vakantiekraacht.

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 vakantiekraacht.

- 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 48 maanden en loopt van 1 januari 2015 tot 1 januari 2019.
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 minimaal twee cao-partijen (één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde) tijdens de looptijd van de cao constateren dat onderwerpen niet of niet voldoende zijn geregeld in de cao, en dit tot een kennelijk onredelijke situatie leidt, kunnen deze twee partijen alle 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 partijen 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

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 en is in een overlegovereenkomst vastgelegd.

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 wordt uiterlijk 1 mei 2016 door cao-partijen benoemd voor de duur van deze cao met een proeftijd van een jaar. De ombudsman verwijst, geeft advies en bemiddelt desgewenst. In overleg met de ombudsman kan onafhankelijke ondersteuning worden ingehuurd. Het hierbij behorende reglement wordt in afstemming met de ombudsman nader ontwikkeld en na goedkeuring van het reguliere paritair overleg 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 werknemersorganisaties betrokken bij deze cao in de gelegenheid te stellen hun activiteiten uit te voeren ontvangen de cao partijen FNV Zorg en Welzijn en CNV Zorg & Welzijn, ieder, gedurende de looptijd van de cao, € 10.000 per kalenderjaar.

Artikel 1.9 Exemplaar ter beschikking

De werkgever verstrekt de werknemer kosteloos een exemplaar van deze cao en de nadien daarin aangebrachte wijzigingen. De cao wordt op verzoek in hard copy of digitaal ter beschikking gesteld.



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 rechtspositionele regeling. Verplichtingen waarvan op grond van de Ambtenarenwet niet van mag worden afgeweken blijven van toepassing. Indien de toekomstige Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking treedt tijdens de looptijd van deze cao en gevolgen heeft voor de ambtelijke aanstelling zoals genoemd in Hoofdstuk 3 van deze cao, zullen partijen in overleg treden (en zo nodig de cao hierop tussentijds aanpassen).
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 voorzover 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 dienstkleiding, logo's/emblemen, middelen en materialen. Verder zijn door de werkgever verstrekte bekwaamheidsverklaring(en) niet van toepassing bij het verrichten van nevenwerkzaamheden en kunnen daaraan bij het verrichten van die werkzaamheden geen rechten worden ontleend.
- 7. De werkgever houdt een registratie bij van de op basis van lid 1 van dit artikel door de werknemer gedane opgave van nevenwerkzaamheden. De werknemer dient hiertoe steeds de volgende informatie aan de werkgever te verstrekken:
 - aard en omvang van de nevenwerkzaamheden;
 - plaats(en) en tijd(en) van uitvoering van de nevenwerkzaamheden.
- 8. De werknemer is ook zelf verantwoordelijk voor het niet overschrijden van de normen van arbeidstijd- en rusttijdbepalingen bij het aannemen en de uitoefening van de nevenwerkzaamheden. Alle consequenties, voortvloeiend uit de nevenwerkzaamheden, zoals door de werknemer te lijden schade bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden, door derden opgelegde sancties in verband met de nevenwerkzaamheden, een boete van de Arbeidsinspectie 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 Verhinderend 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:

- a) de verplichte beroepsregistraties, waaronder de herregistratie ingevolge de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) en een registratie in een door de sector erkend en verplicht gesteld kwaliteitsregister;
- b) de opleidingskosten van de verplichte opleidingen die de werknemer moet volgen in het kader van de 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.

Artikel 2.8 Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid

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

Artikel 2.9 Gebruik zaken werkgever

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

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

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

Artikel 2.10 Schade en boetes

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

Artikel 2.11 Rechtsbijstand werknemer

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

Artikel 2.12 Verklaring omtrent gedrag

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

Artikel 2.13 Collectieve ongevallenverzekering

1. De werkgever zal ten behoeve van zijn personeelsleden een collectieve ongevallenverzekering afsluiten, waarvan de polisvoorwaarden desgevraagd ter inzage zijn voor de werknemer.
2. De verzekering dekt tenminste de risico's van ongevallen die plaatsvinden in de uitoefening van de functie (inclusief die in reistijd woon-werkverkeer), alsmede de risico's van ongevallen tijdens activiteiten, die uit hoofde van bedrijfsbetrokkenheid buiten diensttijd zijn georganiseerd. Dit geldt niet voor de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten, die buiten diensttijd plaatsvinden.
3. De dekking houdt in een uitkering:
 - ter grootte van tenminste € 68.000 in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen drie jaar na en tengevolge van het ongeval;
 - ter grootte van tenminste € 136.000 in geval van blijvende algehele invaliditeit als enig en rechtstreeks gevolg van een ongeval, c.q. bij gedeeltelijke invaliditeit een percentage als bedoeld in de polisvoorwaarden.

4. Uitkeringsgerechtigd is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in de polisvoorwaarden.
5. Indien door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit voor de werknemer tengevolge heeft, geen recht op een in lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de werknemer dan wel de nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in lid 4 volgens de dekking zoals neergelegd in lid 3 schadeloos te stellen.



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 convenant 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 ontfangen.
- 7. Als blijkt dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verzoek van de werknemer tot openlijke rehabilitatie overgaan.

Artikel 3.5 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 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.



**Salaris/toeslagen/vergoedingen,
tegemoetkomingen en regelingen/
uitruil van arbeidsvoorwaarden/
bovenwettelijke werkloosheidsuitkering**

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:** 1/156^e deel van het salaris, gebaseerd op een voltijd dienstverband als bedoeld in artikel 6.1 van deze CAO.
- e. **functieloonschaal:** 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 functieloonschaal.

Artikel 4.2 Salaris

1. De werknemer ontvangt een salaris gebaseerd op een van de functieloonschalen.
2. Voor de looptijd van deze cao is overeengekomen de salarisschalen en salarissen per 1 januari 2016 structureel met 1% te verhogen, per 1 januari 2017 structureel met 1,2% te verhogen en per 1 januari 2018 structureel met 1,5% te verhogen. De per deze data geldende salarisschalen en salarissen zijn opgenomen in bijlage III t/m VI van deze cao.
3. In december 2015 vindt een eenmalige uitkering plaats van maximaal € 750 bruto. Deze eenmalige uitkering geldt voor werknemers in dienst per 1 november 2015 en werkzaam op 1 januari 2015. Voor een deeltijd dienstverband geldt dit naar rato van het dienstverband. Voor werknemers die na 1 januari 2015 in dienst zijn gekomen en op 1 november 2015 in dienst zijn geldt een bedrag van maximaal € 500 bruto. Voor een deeltijd dienstverband geldt dit naar rato van het dienstverband. Werknemers die op 1 november 2015 al met onbezoldigd levensloopverlof zijn in het kader van de ouderenregelingen ontvangen de eenmalige uitkering van maximaal € 750 alleen over de maanden voorafgaand aan de ingangsmaand van de levensloop.
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 vakantietoeslag, vakantie-uren en eindejaarsuitkering verrekend. Dit gebeurt door middel van een toeslag van 28,124% 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% vakantietoeslag, 10,92% vakantiedagen en daar weer 8% vakantietoeslag over en 8,33% eindejaarsuitkering.

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 functielooschaal waarin hij is ingedeeld, tot de werknemer het maximum van die loonschaal heeft bereikt.
2. Voor nieuwe werknemers geldt als periodiekdatum de datum 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 hier tegen bezwaar maken bij de Interne Bezwarencommissie.

Artikel 4.4 Waarneming hoger gewaardeerde functie

In geval van waarneming van een hoger gewaardeerde functie gedurende een aaneengesloten periode van langer dan drie maanden wordt de werknemer met ingang van de vierde maand ingedeeld in de naastliggende hogere functielooschaal met hetzelfde periodieknummer. De gewijzigde indeling heeft geen terugwerkende kracht en blijft gelden zolang de waarneming feitelijk duurt.

II Toeslagen

Artikel 4.5 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris. De vakantietoeslag wordt berekend over de periode 1 juni tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei.
2. De vakantietoeslag vormt geen grondslag voor de eindejaarsuitkering en/of overige toeslagen.
3. Wanneer de werknemer een deel van de periode waarover de vakantietoeslag wordt berekend in dienst is geweest en/of hij in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar rato recht op vakantietoeslag.
4. Bij uitdiensttreding vóór mei, wordt de vakantietoeslag berekend naar rato van het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst na 1 juni van het aan de uitdiensttreding voorafgaande jaar heeft voortgeduurd.

Artikel 4.6 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het jaarsalaris. De eindejaarsuitkering wordt berekend over de periode 1 januari tot en met 31 december. De uitkering bedraagt bij een voltijd dienstverband minimaal € 1.750,- bruto. Uitbetaling vindt plaats in de maand december.
2. De eindejaarsuitkering vormt geen grondslag voor de vakantietoeslag en/of overige toeslagen.
3. Wanneer de werknemer een deel van de periode waarover de eindejaarsuitkering wordt berekend in dienst is geweest en/of hij in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar rato recht op de eindejaarsuitkering.

4. Bij uitdiensttreding vóór december vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de werknemer in dienst is geweest.

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 functie-gratificatie of een (tijdelijke) functietoeslag toekennen.
4. De gratificatie en tijdelijke toeslagen hebben geen structureel karakter en behoren niet tot het pensioen-gevend 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 ver-goedingen 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 onregel-matige 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 4.10. Tijdens opname van wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren geldt artikel 7.1.

Artikel 4.10 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. 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 4.11 Aanwezigheidstoeslag

1. Als gedurende een aanwezigheidsdienst op oproep arbeid wordt verricht tussen 23.00 en 8.00 uur wordt een toeslag van 70% op het uurloon gegeven voor de gemaakte arbeidsuren. Voor arbeid op oproep tussen 08.00 en 23.00 uur wordt geen toeslag toegekend op de gemaakte arbeidsuren. 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 4.12 Bereikbaarheidstoeslag

- 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.
- De vakantietoeslag is in de bereikbaarheidstoeslag inbegrepen.
- Als de werknemer gedurende de bereikbaarheidsdienst arbeid verricht, vervalt over die tijd de aanspraak op de toeslag.

III Vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen

Artikel 4.13 Werkkostenregeling en vakbondsbijdrage

De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad regelingen op passend binnen de fiscale mogelijkheden van de werkkostenregeling. Dit kan op ondernemingsniveau binnen een concern plaatsvinden. Onderdeel van deze afspraken vormt in ieder geval een regeling voor het fiscaal vrijgesteld vergoeden van de vakbondscontributie aan medewerkers die lid zijn van een vakbond. De werknemer dient hiertoe jaarlijks de factuur te overleggen.

Artikel 4.14 Tegemoetkoming reiskosten woon-/werkverkeer

- Aan de werknemer wordt een maandelijkse tegemoetkoming toegekend in de kosten, verbonden aan het reizen van zijn woning naar zijn standplaats, met inachtneming van het hieronder bepaalde.
- De tegemoetkoming vindt plaats volgens de onderstaande tabel:

Enkele reisafstand woning-werk		Vergoeding bij reizen op:	* pm = per maand * pw = per week	De in de tabel genoemde bedragen zijn netto bedragen	
		1 dag/week	2 dagen/week	3 dagen/week	4 of meer dagen/week
Van	tot				
0 km	10 km	-	-	-	-
10 km	15 km	€ 16,25 pm € 3,75 pw	€ 32,50 pm € 7,50 pw	€ 48,75 pm € 11,25 pw	€ 65,- pm € 15,- pw
15 km	20 km	€ 22,75 pm € 5,25 pw	€ 45,50 pm € 10,50 pw	€ 68,25 pm € 15,75 pw	€ 91,- pm € 21,- pw
20 km		€ 32,50 pm € 7,50 pw	€ 65,00 pm € 15,00 pw	€ 97,50 pm € 22,50 pw	€ 130,- pm € 30,- pw

- De tegemoetkoming wordt vastgesteld aan de hand van de afstand tussen het woonadres en de standplaats, waarbij de kortste afstand gemeten volgens de ANWB-routeplanner als uitgangspunt geldt. Werknemers die binnen een afstand van 10 km van hun standplaats wonen, hebben geen aanspraak op de tegemoetkoming.
- Voor de werknemer die niet iedere week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woonplaats en de standplaats geldt het volgende. De tegemoetkoming per maand is gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen

door het bedrag dat hoort bij 1 dag per week reizen te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddelde aantal dagen reizen per maand. Als maximale tegemoetkoming geldt het tabelbedrag dat hoort bij 4 dagen of meer reizen per week.

5. De werkgever kent geen tegemoetkoming toe voor dat gedeelte van het woon-werkverkeer, waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.
6. Als gedurende een volledige kalendermaand niet naar de standplaats is gereisd, stopt de tegemoetkoming na afloop van die kalendermaand. De tegemoetkoming wordt weer verleend met ingang van de dag waarop het reizen naar de standplaats is hervat.
7. De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.
8. Bij vrijwillig verhuizen ontstaat geen aanspraak op een hogere tegemoetkoming in de reiskosten. Deze bepaling vervalt met ingang van 1 januari 2016.
9. De reiskostenregeling kan gedurende de looptijd van de cao worden aangepast aan wijzigingen in fiscale regelingen.

Artikel 4.15 Vergoeding 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 moet maken, worden deze kosten vergoed met inachtneming van de volgende richtlijnen:
 - a) voor reiskosten de kosten van openbaar vervoer op basis van het tarief laagste klasse.
 - b) voor verblijfskosten de noodzakelijk gemaakte kosten.
2. Als de werknemer met toestemming van de werkgever van de eigen auto gebruik maakt, vergoedt de werkgever aan de werknemer een (netto-)bedrag van € 0,19 per kilometer.
3. Alleen het bedrag aan reiskosten dat komt bovenop de vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer wordt vergoed.
4. Voor de bepaling van het aantal gemaakte kilometers per auto wordt gebruik gemaakt van de ANWB-routeplanner.

Artikel 4.16 Verhuiskostenregeling

1. Bij overplaatsing binnen of buiten de woonplaats, die tot verhuizing verplicht, worden de werkelijk gemaakte verhuiskosten vergoed tot een maximum van € 2.268,90.
2. Als overplaatsing in de zin van dit artikel geldt alleen:
 - als de standplaats wijzigt als gevolg van een overheidsbesluit;
 - als de werknemer door de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere standplaats en er een verhuisplicht wordt opgelegd op basis van een met de ondernemingsraad overeengekomen regeling op bedrijfsniveau.

Artikel 4.17 Bijdrage ziektekostenverzekering

1. De werknemer, die zowel de basisverzekering als een aanvullende verzekering heeft afgesloten, heeft jaarlijks recht op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ten bedrage van € 168,00 per jaar.

2. De tegemoetkoming bedraagt € 296,00 per jaar als de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar een jaarinkomen (salaris plus toeslagen) had, dat lager of gelijk is aan het maximumbedrag van functieloonsschaal 6. Bij de bepaling van het maximumbedrag van functieloonsschaal 6 wordt uitgegaan van de daadwerkelijk vastgestelde bedragen per maand zoals die golden in het voorafgaande kalenderjaar.
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. Ten aanzien van de uitkering bij overlijden geldt het volgende:
 - de werkgever verstrekt na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering;
 - de uitkering wordt verstrekt 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;
 - de uitkering moet worden berekend aan de hand van het loon dat de werknemer laatstelijk rechteus toekwam.
2. Nabestaanden zijn:
 - de partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde; en bij het ontbreken van deze:
 - zijn minderjarige kinderen; en bij het ontbreken van hen:
 - degenen met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

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 per maaltijd.

Artikel 4.21 Uitrui van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan bovenwettelijke vakantie-uren verkopen of uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden. Het verkopen van PLB uren is niet toegestaan (behalve 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.

2. De werknemer kan geld (salaris en eindejaarsuitkering) uitruilen tegen vrije tijd of andere arbeidsvoorwaarden. Hierdoor wordt de mogelijkheid geboden de fiscale ruimte optimaal te benutten.
3. De werknemer geeft schriftelijk aan welke uitruil is gewenst. De werkgever wijst de werknemer op de gevolgen van zijn verzoek.
4. De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel een regeling opstellen in overleg met de ondernemingsraad.

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

Artikel 4.26 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 aantoont 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.

Functiewaardering en inschaling

A large, stylized number '5' in a light pink color is centered on the page. Behind the number is a faint, larger gear-like shape, also in a light pink color, which serves as a background element.

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 hoofdstuk 6 van de Nota Verantwoorde Ambulancezorg (uitgegeven door Ambulancezorg Nederland).
3. De kernfuncties zijn als volgt gewaardeerd (zie bijlage III t/m VI van deze cao):
 - ambulanceverpleegkundige: schaal 9;
 - ambulancechauffeur: schaal 7;
 - verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg: schaal 9.

Artikel 5.2 Functie-indeling

De functie van de werknemer wordt ingedeeld in de bij de functie behorende functieloonsschaal. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieloonsschaal. 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 functieloonsschaal. De werknemer kan tot één jaar na het voltooien van de initiële opleiding in de aanloopschaal worden ingedeeld.

Artikel 5.3 Overgang van aanloop- naar functieloonsschaal

Het salaris van een werknemer die overgaat van de aanloopschaal naar de functieloonsschaal (onder meer na diplomering) wordt vastgesteld aan de hand van het eerst hogere bedrag in de voor de werknemer geldende functieloonsschaal.

A large, light blue number '6' is centered on the page. Behind it is a faint, larger version of the same number '6' that serves as a background. The background '6' has a gear-like or star-like shape formed by its outer edges. The title 'Arbeidsduur en werktijden' is written in white, bold, sans-serif font across the middle of the number '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 uur 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.
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 dienstensoorten), 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 toepast. 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 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 4.11 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 4.12 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.

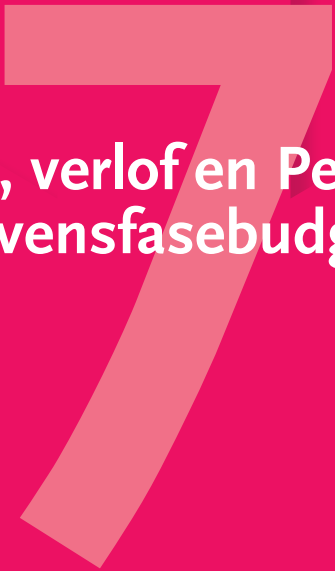
Artikel 6.12 Arbeid op feestdagen

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.



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). Met ingang van 1 januari 2015 ontvangt de werknemer een vergoeding onregelmatigheids-, overwerk- en aanwezigheidstoeslag 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 onregelmatigheidstoeslag (art. 4.9), geldelijke beloning voor overwerk (art. 4.10) en ontvangen aanwezigheidstoeslag (art. 4.11) over het kalenderjaar voorafgaande aan die waarin de vakantie-uren worden opgenomen.
3. De vergoeding als bedoeld in lid 1 over het jaar 2015 wordt in de vorm van een eenmalige uitkering verstrekt bij de salarisbetaling voor 1 maart 2016.
4. De vergoeding als bedoeld in lid 1 over 2016, 2017 en 2018 wordt uitbetaald bij de salarisbetaling volgend op iedere opname van vakantie-uren.
5. Over de periode voor 2015 krijgt de werknemer van de werkgever voor 1 maart 2016 een individuele vaststellingsovereenkomst aangeboden conform de afspraken die gemaakt zijn tussen cao partijen en die zijn vastgelegd in het cao akkoord (bijlage I). Dit aanbod geldt voor de werknemer die vanaf 1 januari 2015 in dienst was, naar rato indien het dienstverband korter heeft geduurd dan de afkoopperiode.

Artikel 7.2 Opbouw en opname 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. Vanaf 1 januari 2014 is de standaardbepaling in het Burgerlijk Wetboek 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. Er is een verjaringstermijn van kracht voor de tot 1 januari 2014 opgebouwde vakantie-uren van vijf jaar voor zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren.

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 ten minste 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 verleent de werknemer betaald verlof in de volgende gevallen:
 - a) bij verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee dagen;
 - b) bij huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: de dag van huwelijk of registratie van partnerschap zelf;
 - c) bij huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer of van de partner: de dag van huwelijk of registratie van partnerschap zelf;
 - d) bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: de dag van de viering zelf;
 - e) bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de (pleeg)ouders van de werknemer of van zijn partner: de dag van de viering zelf;
 - f) in geval van overlijden van zijn partner, (pleeg)kinderen en/of (pleeg)ouders, dan wel van zijn partner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie; in geval van overlijden van één van zijn huisgenoten of van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn of in de tweede graad van de zijlijn: de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of crematie;
 - g) bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: een dag;
 - h) voor deelname aan bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges: een dag.
2. Er wordt alleen betaald verlof verleend indien de gebeurtenis genoemd in lid 1 binnen de vastgestelde werktijden plaatsvindt.
3. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat de werknemer tenminste veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet mededelen dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen, tenzij hij deze mededeling op grond van bijzondere omstandigheden pas op een later moment kan doen.
4. Als de werknemer in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uur betaald verlof toegekend. De werkgever behoeft slechts eenmaal de verlofuren toe te kennen zolang dit hetzelfde huwelijk/samenlevingsverband betreft.
5. In die gevallen waarin de werknemer, in verband met een bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.
6. Schema verwantschapsgraden:

	Betrokkene			
eerste graad	Ouder			kind
tweede graad	grootouder		broer/zus	kleinkind
derde graad	overgrootouder	oom/tante	neef/nicht (oomzegger)	achterkleinkind
vierde graad		neef/nicht (neefzegger)		

Artikel 7.6 Vakbondsverlof

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

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 twee per vakvereniging.
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.

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 het opnemen van het verlof verzet dat het belang van de werknemer bij het opnemen van het verlof daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

6. Bij verlofperiodes met een duur van meer dan drie maanden maakt de werkgever voorafgaand aan het opnemen van het verlof afspraken met de werknemer over eventueel benodigde na- en/of bijscholing na terugkeer van het verlof.
7. Het PLB wordt bij het einde van het dienstverband op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe werkgever, mits deze werkgever onder deze cao valt.
8. Als voor een individuele werknemer in het kader van overgangsbeleid sprake is van cumulatie van de regeling van het PLB met een soortgelijke regeling, prevaleert de meest gunstige regeling en vervalt de andere regeling voor deze werknemer.
9. De werknemer kan tegen een besluit van de werkgever over het PLB bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie.

Arbeid en zorg

Artikel 8.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling tot en met de dag van de bevalling en gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling.
2. De aanvraag voor het zwangerschapsverlof dient uiterlijk drie weken voor ingang van het verlof aan de werkgever te worden gemeld. Daarbij wordt een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige overgelegd.
3. Heeft de werknemer in de periode dat zij recht op zwangerschapsverlof heeft, maar dit verlof nog niet is ingegaan, een ziektebewijs, dan worden die ziekte dagen aangemerkt als zwangerschapsverlof.
4. Het recht op bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt een aaneengesloten periode van tien weken en zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen. De bevalling wordt uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling aan de werkgever gemeld.
5. De werknemer heeft gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon als bedoeld in artikel 9.2.
6. Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken. De in de eerste zin bedoelde verlenging van het bevallingsverlof is uitsluitend van toepassing voor zover de ziekenhuisopname langer duurt dan het aantal dagen waarmee het bevallingsverlof als gevolg van de werkelijke datum van bevalling wordt verlengd.
7. De werknemer de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na 6 weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. De werknemer kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.
8. Indien tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt en een akte van geboorte van haar kind is opgemaakt heeft haar partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon.

Artikel 8.2 Kraamverlof

1. Na de bevalling van zijn partner heeft de werknemer recht op twee dagen betaald kraamverlof.
2. Het verlof wordt in de eerste vier weken na de geboorte of in de eerste vier weken na thuiskomst van het kind uit het ziekenhuis opgenomen.
3. De werknemer kan er voor kiezen om de twee dagen kraamverlof te laten ingaan aansluitend op het calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof dat is bedoeld om bij de bevalling aanwezig te zijn en aangifte te doen van de geboorte van het kind bij de gemeente.

Artikel 8.3 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer heeft in verband met adoptie van een kind of duurzame opname in zijn gezin van een pleegkind recht op verlof van ten hoogste vier weken, gedurende een tijdvak van zesentwintig weken. Het verlof kan aaneengesloten worden opgenomen vanaf twee weken voor de officiële adoptie tot zestien weken na de adoptie. De werknemer kan de werkgever verzoeken het verlof gespreid op te nemen.

2. Het opnemen van het verlof wordt zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof, onder vermelding van de gewenste begindatum en de omvang van het verlof, aan de werkgever gemeld. Bij deze melding worden documenten gevoegd, waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of ter duurzame pleegzorg zal worden opgenomen.
3. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie zijn of als pleegkind duurzaam worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van de kinderen.
4. De werknemer heeft gedurende de periode van het verlof in verband met adoptie of opname van een pleegkind recht op doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon als bedoeld in artikel 9.2.

Artikel 8.4 Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op een korte tijd betaald verlof om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer verstaan: ziekte in het gezin van de werknemer, bevalling partner en aangifte geboorte kind.
2. De werknemer meldt zo mogelijk vooraf aan de werkgever dat hij het bedoelde verlof opneemt onder opgave van redenen. Is melding vooraf niet mogelijk, dan doet hij dit zo spoedig mogelijk daarna. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens de genoemde redenen.
3. De duur van het calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof moet redelijk zijn. Het verlof moet in verhouding staan tot de aard van de zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden en de hoeveelheid privé-verplichtingen die dat met zich brengt. Als de situatie voldoet aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof na één dag. Daarna gaat het over in kortdurend zorgverlof.

Artikel 8.5 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
 - e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
 - f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
 - g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
2. Als de werknemer calamiteitenverlof opneemt conform artikel 8.4 en als blijkt dat het benodigde verlof langer dan één dag duurt en de werknemer zelf de noodzakelijke verpleging en/of verzorging op zich neemt, gaat het calamiteitenverlof over in kortdurend zorgverlof.
3. Het kortdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal twee keer de gemiddelde arbeidsduur per week en hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen. Het verlof is onbetaald. Wel vindt volledige opbouw van vakantierechten plaats.

4. Zo mogelijk meldt de werknemer vooraf aan de werkgever dat hij het hier bedoelde verlof opneemt onder opgave van redenen. Als dit niet mogelijk is, doet de werknemer dit zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding wordt ook de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 1.
5. De werkgever kan kenbaar maken dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken.

Artikel 8.6 Langdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de door hem te verlenen verzorging in verband met een levensbedreigende ziekte of ziekte en hulpbehoefendheid van:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
 - e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
 - f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
 - g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
2. Het langdurend zorgverlof kan voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week worden opgenomen en bedraagt per jaar maximaal zes keer de gemiddelde arbeidsduur per week. Gedurende het verlof heeft de werknemer over de verlofuren recht op 50% van het salaris en vindt volledige opbouw van vakantierechten plaats. De verlofuren kunnen niet van het vakantietegoed worden afgetrokken.
3. De werknemer moet het langdurend zorgverlof minstens twee weken voor de gewenste verlofdatum onder opgave van redenen schriftelijk bij de werkgever aanvragen. Bij de aanvraag wordt tevens de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid gedeeltelijk niet kan verrichten in verband met de verzorging van een levensbedreigend zieke persoon als bedoeld in lid 1.
4. Het verlof gaat in volgens de regeling die de werknemer heeft voorgesteld, tenzij de werkgever binnen een week na ontvangst van de aanvraag kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken.
5. Als de maximumtermijn van het langdurend zorgverlof is verstreken, maar de persoon als bedoeld in lid 1 is nog steeds levensbedreigend ziek, dan kan de werknemer gebruik maken van onbetaald verlof.

Artikel 8.7 Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit recht geldt eveneens ten aanzien van pleeg- en adoptiekinderen.

2. Als de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
3. Voor de pleegouder die met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat slechts recht op één keer verlof.
4. Op grond van de wettelijke regeling geldt ten aanzien van het verlof:
 - de omvang bedraagt ten hoogste zesentwintig maal de arbeidsduur per week;
 - het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week;
 - het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
5. De werknemer bouwt tijdens het onbetaalde verlof geen vakantie-uren op.
6. De werknemer kan de werkgever verzoeken:
 - om verlof voor een langere periode dan twaalf maanden;
 - om meer uren verlof per week te verlenen dan de helft van de arbeidsduur per week;
 - om het verlof van zesentwintig weken op te delen in ten hoogste drie perioden waarbij elke periode ten minste twee maanden bedraagt.
7. De werkgever kan het verzoek om een andere invulling afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Tegen dit afwijzende besluit kan de werknemer bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie. Ouderschapsverlof volgens de standaardregeling (zesentwintig keer de wekelijkse arbeidsduur in twaalf maanden) kan niet geweigerd worden.
8. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - de periode van het verlof;
 - het aantal uren verlof per week;
 - als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak;
9. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
10. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
11. Op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werknemer de werkgever verzoeken het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten; de werkgever kan dit verzoek afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Tegen het afwijzende besluit van de werkgever kan de werknemer bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie.

A large, light pink number '9' is centered on the page. Behind it is a faint, larger version of the same number '9' that has a gear-like or star-like shape at its base. The entire graphic is set against a solid dark pink background.

Gezondheid, ziekte en preventie

I Ziekte en verzuim

Artikel 9.1 Algemeen

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a) **passende arbeid**: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de werknemer kan worden geleverd;
 - b) **werkzaamheden in het kader van reïntegratie**: loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak dat wordt opgesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.
 - c) **scholing in het kader van reïntegratie**: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak dat opgesteld wordt in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter;
 - d) **naar tijdsruimte vastgesteld loon**: het bruto maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat en de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelingen ZW, WAO/WIA of WW van het UWV. De hoogte van de overige bestanddelen wordt op maandbasis over een periode van dertien weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid berekend met een maximum van vijftien overuren per week en uitsluitend indien de werknemer werkzaam is in een functie waarin gedurende het gehele of nagenoeg gehele jaar de overige bestanddelen van toepassing zijn. Als de hoofdregel (verdiensten over dertien weken direct voorafgaande aan de eerste ziektedag) tot een onredelijke uitkomst leidt, kan de werkgever en/of de werknemer verzoeken om een referentieperiode van 52 weken aan te houden.
 - e) **dienstongeval**: ongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht.
2. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
3. Bij verschil van mening ten aanzien van de ongeschiktheid tot werken kan bij het UWV een deskundigenoordeel worden gevraagd. Dit deskundigenoordeel kan zowel door de werkgever als de werknemer worden aangevraagd en kan gaan over:
 - de mate van (on)geschiktheid tot werken;
 - de vraag of binnen de eigen organisatie passende arbeid te vinden is;
 - de vraag of de werkgever of de werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Artikel 9.2 Loondoorbetaling

1. De werknemer heeft bij vastgestelde arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. De werknemer heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
3. De werknemer heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na twaalf maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Hierna eindigt de loondoorbetaling.

4. In afwijking van de leden 2 en 3 heeft de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van een dienstongeval gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid, met een maximum van twee jaar, recht op doorbetaling van 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Komt de werknemer gedurende deze periode in aanmerking voor een vervroegde WAO/WIA uitkering dan wordt deze uitkering aangevuld tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
5. In afwijking van lid 3 heeft de werknemer bij voortdurende van deze ongeschiktheid na vierentwintig maanden recht op doorbetaling van 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon als de werknemer geen recht heeft op een uitkering krachtens de WAO/WIA doordat de werkgever volgens het UWV tekort is geschoten in de re-integratieverplichting.
6. De werknemer heeft, in afwijking van het bepaalde in lid 2, 3 en 4 recht op volledige doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon over de uren waarop hij:
 - zijn arbeid verricht;
 - passende arbeid verricht;
 - werkzaamheden in het kader van de re-integratie verricht;
 - scholing volgt in het kader van de re-integratie.
7. In afwijking van het bepaalde in lid 3 heeft de werknemer, die na het eerste jaar van ziekte tenminste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden of scholing in het kader van re-integratie verricht, recht op een extra percentage van 5% berekend over het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Hierbij geldt als maximum de loondoorbetaling als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
8. Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dienstongeval krijgt de voormalige werknemer, die recht heeft op een WAO/WIA-uitkering, een aanvullende uitkering die gelijk is aan het bedrag dat nodig is om de aan de voormalige werknemer toegekende WAO/WIA-uitkering, vermeerderd met een aan de voormalige werknemer toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement dat voor de werknemer geldt, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris dat voor de werknemer gold in het jaar voorgaande aan zijn ontslag. Het percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%
9. De aanvullende uitkering als bedoeld in lid 8 eindigt als:
 - a) de voormalige werknemer niet meer voldoet aan de in lid 8 genoemde voorwaarden, of;
 - b) met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de voormalige werknemer de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in deze cao bereikt.
10. De voormalige werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van lid 8 van dit artikel, is verplicht om de werkgever op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het voor hem geldende pensioenreglement.
11. Het naar tijdsruimte vastgestelde 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. Wanneer de werknemer recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de werknemer ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
12. De werknemer heeft tenminste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
13. De periode waarover de werknemer voorafgaand aan de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is als gevolg van zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.

14. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld:
 - als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 - als zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, tenzij in dat geval de arbeidsongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
15. De loondoorbetaling bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid eindigt als de werknemer definitief wordt herplaatst in een andere functie of op het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst eindigt.
16. Tijdens de periode genoemd in lid 2 en 3 kan de werknemer door vrijwillige voortzetting pensioen opbouwen tot een maximum van het niveau geldend op de laatste dag van de zesde ziektemaand. De werknemer ontvangt de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.

Artikel 9.3 Verlagen, vervallen of opschorten van loondoorbetaling

1. De werkgever heeft het recht om de in artikel 9.2 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b) arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en waardoor de toetsing aan de voor zijn functie gestelde belastbaarheiden niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 - f) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
2. De werkgever heeft het recht om de in artikel 9.2 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte, zoals genoemd in artikel 9.5 lid 2.
3. De werkgever heeft het recht om de in artikel 9.2 bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel van het UWV;
 - b) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
4. De werkgever kan het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 9.2 geheel of gedeeltelijk laten vervallen als de werknemer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit verlies van de uitkering aan de werkgever te wijten is.

Artikel 9.4 Verhaalsrecht

Als de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 9.5 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 9.6 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 9.7 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.

Artikel 9.8 Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten

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

Artikel 9.9 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 9.10 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 9.11 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 9.12 Fitnessbijdrage

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een regeling op voor het toekennen van een fitnessbijdrage aan werknemers en de wijze waarop deze bijdrage gebruikt kan worden.

Artikel 9.13 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 9.14 Aanstellingskeuring

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

Artikel 9.15 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 9.16 De inhoud van de PAM

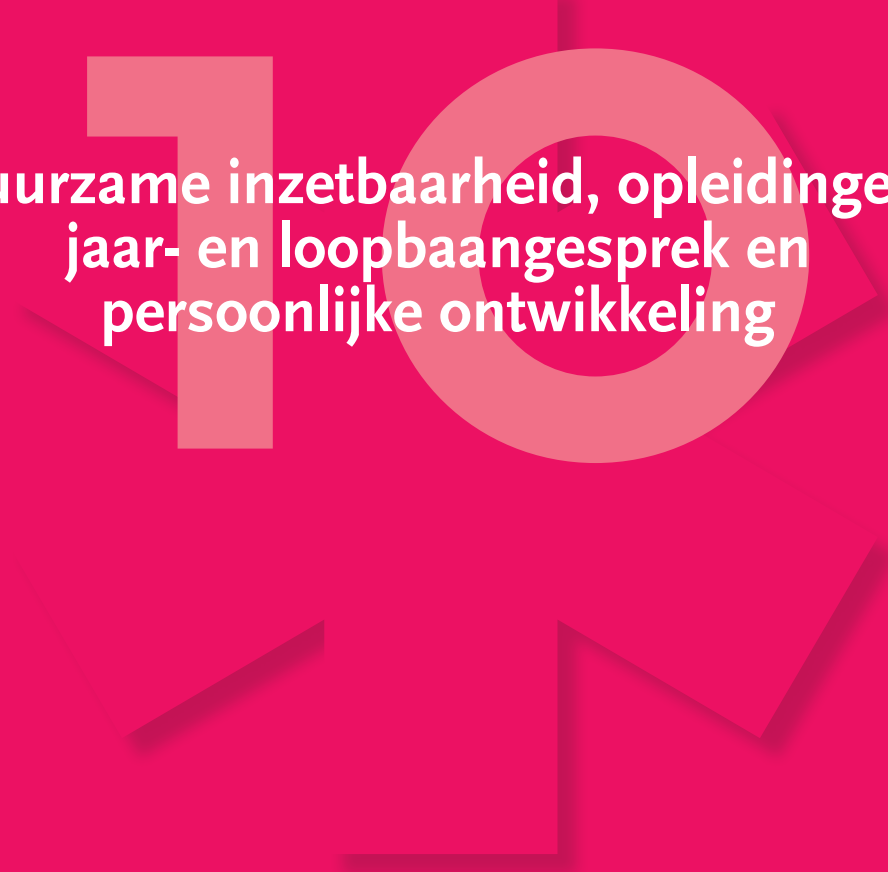
1. Een schriftelijke signaalvraag per bijzondere functie-eis/bijzondere belastbaarheidseis.
2. Inzet van gevalideerde vragenlijsten voor de indicatie van meer specifieke, maar aan het werk gerelateerde gezondheidsklachten.
3. Inzet van biomedische testen waaronder de meting van HVZ risicofactoren als 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 9.17 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 teruggedoorgegeven 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 9.18 Flankerend beleid rondom de PAM

De werkgever dient een actief gezondheidsbeleid zoals bedoeld in artikel 9.7 te voeren om de werknemer in de gelegenheid te stellen zich adequaat voor te bereiden op een PAM.



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;
- 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 bijscholing 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 1/24^e 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. 9.15 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 loopbaangesprek kan gebruik worden gemaakt van het loopbaaninstrument 'Loopbaanscan', waarin de verschillende onderdelen van het loopbaangesprek naar voren komen. De Loopbaanscan is beschikbaar via www.ambulancezorg.nl.
5. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling op in overleg met de ondernemingsraad.

11 Werkgelegenheidsgarantie

Artikel 11.1 Werkgelegenheid zittend personeel

De werkgelegenheid van per 1 januari 2015 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.

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.

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 Harmonisatie-akkoord 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 2015 tot 2019
Bijlage II	Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst
Bijlage III	Per 1 juli 2014 geldende salarisschaal en salarisbedragen
Bijlage IV	Per 1 januari 2016 geldende salarisschaal en salarisbedragen
Bijlage V	Per 1 januari 2017 geldende salarisschaal en salarisbedragen
Bijlage VI	Per 1 januari 2018 geldende salarisschaal en salarisbedragen
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 2015 tot 2019

Inleiding

De zorg ondergaat de laatste jaren ingrijpende veranderingen. “Zorg dichtbij” is een hierbij passend etiket, waarbij de eerste en tweede lijns-zorg in een nieuwe verhouding tot elkaar komen te staan. De ambulancezorg vormt letterlijk de verbindende schakel tussen de vele actoren die in deze transitie van rol veranderen. In dit kader erkennen partijen dat een nieuwe cao ondersteunend dient te zijn aan wat van de ambulancesector en zijn medewerkers in dit “transitie-geweld” gevraagd zal worden. Twee centrale thema's springen daarbij in het oog.

Allereerst verschuivende werkelden en veranderende werkprocessen van ambulanceprofessionals. Dit vraagt om investeringen in het **HR- en kwaliteitsbeleid**, waardoor de sector kan blijven leveren wat van de ambulance-medewerkers gevraagd zal (gaan) worden.

Vervolgens: **de positie van de ambulancesector op de arbeidsmarkt** t.o.v. andere aantrekkelijke werkgevers in het zorgdomein. Het is onontkoombaar dat de ambulancesector steeds meer kijkt naar wat in andere sectoren wordt geboden in een krappere wordende arbeidsmarkt, waarin langer doorgewerkt zal moeten worden.

Beide aandachtspunten, HR- en kwaliteitsbeleid en de positie van de ambulancesector op de arbeidsmarkt, komen herkenbaar in de nieuwe cao tot uitdrukking.

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

Looptijd en werkgelegenheidsgarantie

De nieuwe cao Ambulancezorg heeft een looptijd van 4 jaar: 1 januari 2015 tot 1 januari 2019.

Partijen verlengen de afspraak over de werkgelegenheidsgarantie (artikel 11.1) gedurende de looptijd van de cao.

Jaarlijks verlof met behoud van loon

Partijen spreken af dat loondoorbetaling tijdens het opgenomen jaarlijks verlof, conform artikel 7.1, moet worden geregeld in aansluiting op de Europese wetgeving en jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie bij uitleg van Artikel 7 lid 1 van de Arbeidstijdenrichtlijn. De werknemer krijgt hiermee recht op loondoorbetaling tijdens het jaarlijks opgenomen verlof per 1 januari 2015.

Over de wijze van uitbetaling wordt een nadere afspraak gemaakt. Artikel 4.9 lid 1 en 4.10 worden hierop aangepast. Vanwege administratieve redenen wordt deze doorbetaling over het jaar 2015 uiterlijk 1 maart 2016 betaald.

Tevens spreken partijen af een regeling ter finale kwijting te treffen over loondoorbetaling tijdens opgenomen verlof in het verleden. Werknemers krijgen van werkgevers op vrijwillige basis een individuele vaststellingsovereenkomst aangeboden in de vorm van een eenmalige afkoop over de periode 1 juli 2012 tot 1 januari 2015.

De werknemer die deze individuele vaststellingsovereenkomst ondertekent ziet af van verdere loonvorderingen in dit verband. Partijen bevelen deze regeling aan bij hun leden. De werknemersorganisaties verlenen geen gerechtelijke ondersteuning aan werknemers die de vaststellingsovereenkomst zijn aangegaan. Effectuering van de uitvoering van de regeling zal uiterlijk 1 maart 2016 plaatsvinden.

Loonsverhoging

De afspraken loonsverhoging worden in samenhang met de hierboven staande afspraak over doorbetaling loon tijdens verlof in beeld gebracht. Het beslag op de loonruimte van doorbetaling loon tijdens verlof bedraagt gemiddeld 1,25% structureel per jaar. Voor de regeling afkoop doorbetaling loon tijdens verlof gedurende 2,5 jaar voor ingang van de cao bedraagt het beslag op de loonruimte gemiddeld 3% incidenteel.

De volgende afspraken worden gemaakt ten aanzien van de structurele en incidentele loonontwikkeling over de periode van de nieuwe cao, 2015, 2016, 2017 en 2018.

- In december 2015 vindt een eenmalige uitkering plaats van € 750 bruto. Deze eenmalige uitkering geldt voor medewerkers in dienst per 1 november 2015 en werkzaam op 1 januari 2015 op basis van een voltijds dienstverband. Voor een deeltijd dienstverband geldt dit naar rato van het dienstverband. Voor diegene die na 1 januari 2015 in dienst zijn gekomen en op 1 november 2015 in dienst is geldt een bedrag van € 500 bruto. Voor een deeltijd dienstverband geldt dit naar rato van het dienstverband.
- Vanaf 1 januari 2015 vindt doorbetaling loon tijdens verlof plaats van gemiddeld 1,25%. Om administratieve redenen wordt deze doorbetaling over het jaar 2015 uiterlijk.
- 1 maart 2016 betaald. Over de berekeningswijze en de wijze van doorbetaling van loon tijdens verlof in de jaren 2016, 2017 en 2018 vindt nog nader overleg plaats.
- Voor medewerkers die op vrijwillige basis een individuele vaststellingsovereenkomst aangaan in de vorm van een eenmalige afkoop over doorbetaling loon tijdens verlof voor de periode 1 juli 2012 tot 1 januari 2015 ter hoogte van gemiddeld 3% incidenteel geldt dat de uitbetaling hiervan uiterlijk 1 maart 2016 geschiedt. Over de berekeningswijze van deze eenmalige afkoop vindt nader overleg plaats.

Structureel worden de salarissen en salarisschalen als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2016 met 1 % over het bruto basisloon; plus de afspraak inzake doorbetaling loon tijdens verlof van gemiddeld 1,25%.
- per 1 januari 2017 met 1,2% over het bruto basisloon, plus de afspraak inzake doorbetaling loon tijdens verlof van gemiddeld 1,25%.
- per 1 januari 2018 met 1,5% over het bruto basisloon, plus de afspraak inzake doorbetaling loon tijdens verlof van gemiddeld 1,25%.
- Tijdens de looptijd van de cao treden partijen in overleg over de ontwikkelingen (zoals het overheidsloonakkoord) die van invloed zijn op de pensioenregelingen van ABP en PFZW.

Toekomstagenda

Partijen hebben een gezamenlijke intentie ten aanzien van strategisch HR-beleid/ duurzame inzetbaarheid, loopbaanbeleid en veilig en gezond werken in de ambulancezorg.

Er wordt gekeken naar hoe andere sectoren, zoals de ziekenhuissector, de huisartsenzorg, thuiszorg, maar ook aanpalende sectoren zoals de politie en brandweer met het thema omgaan.

Bovendien zal gekeken worden hoe meer structuur kan worden gegeven aan goed werkgeverschap en moderne arbeidsverhoudingen in de ambulancesector, kijkend ook hoe dit in andere sectoren wordt vorm gegeven.

Daarbij hoort een afspraak over de naleving van cao-afspraken. Er wordt een voorziening getroffen waardoor klachten over het niet of evident onjuist naleven van cao-afspraken aangekaart kunnen worden. Er wordt hiertoe een gezaghebbend en onafhankelijk persoon van buiten de sector aangezocht die effectief kan opereren in de sector. Cao-partijen benoemen deze persoon gezamenlijk en maken hiertoe uitvoeringsafspraken. Er wordt € 10.000 per jaar beschikbaar gesteld door de werkgevers aan elke werknemerspartij gedurende de looptijd van de cao. Dit als ondersteuning voor de benodigde beleidsfacilitering van werknemerspartijen voor de toekomstagenda.

Partijen hebben een afspraak gemaakt tot het per 1-1-2019 gaan volgen van onderdelen van de cao Ziekenhuizen. Er is een volgende procesafspraken gemaakt:

1. In het jaar 2016 wordt een vergelijkende studie gedaan tussen de cao Ambulancezorg en de cao Ziekenhuizen en worden de onderwerpen bepaald die gevolgd gaan worden.
2. Daar waar het niet wenselijk is de cao Ziekenhuizen te volgen worden sectorspecifieke afspraken gemaakt.
3. Per 1-1-2019 gaat de ambulancesector op de aldus nader te bepalen onderdelen de cao Ziekenhuizen volgen.
4. Het onderscheid tussen private en ambtelijke status blijft in beginsel gehandhaafd; nagegaan wordt wat de gevolgen zijn van de invoering van de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren.
5. Er komt voor de uitvoering van dit traject een paritaire regiegroep onder onafhankelijk voorzitterschap.

Duurzame Inzetbaarheid

Sociale partners hechten veel waarde aan het thema Duurzame inzetbaarheid. Partijen maken hierover de volgende afspraken in de cao.

Uitgangspunten Duurzame inzetbaarheid:

- 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;
- 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.

Concrete afspraken:

- Persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid: Om ruimte te creëren voor individuele keuzes zijn partijen overeengekomen dat medewerkers vrijwillig ervoor kunnen kiezen om het eerder ingevoerde Persoonlijke Levensfase Budget (PLB) om te zetten naar een Persoonlijk Budget voor Duurzame Inzetbaarheid. Als referentie voor de uitwerking hiervan zal de cao Ziekenhuizen worden aangehouden. De tekst van de cao hoofdstuk 7 onderdeel III Persoonlijk Levensfasebudget wordt hiermee aangevuld.
- Gezondheidsbeleid: artikel 9.1 rol OR toevoegen: de werkgever voert “in overleg met de ondernemingsraad” een actief gezondheidsbeleid.

- 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, en de daarbij behorende ORT, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Flexibiliteit en werkzekerheid

Algemeen: Partijen bevorderen dat in de organisatie flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans zijn. Tevens vinden partijen het van belang dat medewerkers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden.

Partijen spreken af dat externe flexibiliteit zoveel mogelijk wordt omgezet in interne flexibiliteit. Hiervoor is het nodig dat de inzetbaarheid en flexibiliteit van medewerkers wordt vergroot en daarmee ook de wendbaarheid van de organisatie behouden blijft, dan wel kan worden vergroot. De behoefte aan flexibele inzet wordt in principe ingevuld met medewerkers binnen de organisatie. Flexibele inzet is te organiseren via bijvoorbeeld een interne flexpool of door (intra)sectorale uitwisseling op vrijwillige basis en met adequate rechtspositionele regelingen.

Dienstverbanden: 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 medewerker functioneert in de functie of als de medewerker nog in opleiding is dan kan in eerste instantie een dienstverband voor bepaalde tijd worden gegeven.

Flexovereenkomsten: Partijen spreken af dat het gebruik van flexovereenkomsten tot het uiterste wordt 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 medewerkers met een arbeids-overeenkomst voor (on)bepaalde tijd kan worden geleverd.

Artikel 3.7 komt hiermee te vervallen.

Algemeen verbindend verklaren

Cao-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 rechtspositie door bevoegd gezag.

Aldus overeengekomen en getekend,

Soestduinen, 3 november 2015

Namens cao-partijen,

De heer H. Simons
Ambulancezorg Nederland

De heer F. Seifert
FNV Zorg en Welzijn

De heer M. Dons
CNV Zorg & Welzijn

Bijlage II

Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst

Model 1 – Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd/onbepaalde tijd

Ondergetekenden,

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

en

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

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

Artikel 1 Dienstverband

De werknemer treedt met ingang van [datum] in dienst van de werkgever in de functie van [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 functieloon-schaal [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 tussen-tijds 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 vastgestel-de 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

[naam]

[plaats]

[datum]

De werkgever

[naam]

[plaats]

[datum]

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 oproepovereenkomst 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.

² Vergelijk artikel 3.2 van de sector-cao.

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.

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 functieloonschaal [nummer], periodiek [periodieknummer]. In dit uurloon wordt de aanspraak op vakantietoeslag, vakantiedagen en eindejaarsuitkering betrokken door middel van een toeslag van 28,124% bovenop het uurloon. De toeslag is als volgt opgebouwd: 8% vakantietoeslag, 10,92% vakantiedagen en daar weer 8% vakantietoeslag 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

[naam]

[*plaats*]

[*datum*]

De werkgever

[naam]

[plaats]

[*datum*]

Bijlage III

Per 1 juli 2014 geldende salarisschaal en salarisbedragen

	schaal									
periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1406	1439	1477	1520	1566	1673	1883	2164	2405	2598
1	1439	1489	1540	1590	1643	1752	1965	2253	2511	2723
2	1476	1539	1603	1661	1720	1830	2047	2342	2616	2845
3	1512	1589	1666	1730	1797	1909	2128	2432	2721	2968
4	1549	1639	1728	1800	1874	1987	2210	2522	2825	3092
5	1585	1689	1792	1871	1951	2067	2291	2610	2930	3215
6	1621	1739	1856	1940	2028	2143	2373	2701	3035	3338
7	1658	1789	1918	2011	2105	2223	2453	2791	3139	3462
8	1694	1839	1981	2081	2182	2301	2536	2881	3244	3585
9	1730	1888	2043	2151	2261	2380	2618	2971	3348	3709
10	1767	1938	2108	2221	2336	2458	2699	3060	3453	3831
11	1804	1988	2170	2291	2415	2537	2781	3150	3557	3954

	schaal									
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2870	3123	3444	3763	4206	4471	4813	5157	5712	6336
1	2997	3254	3574	3894	4335	4627	4991	5366	5937	6579
2	3123	3386	3706	4024	4464	4782	5172	5575	6162	6821
3	3249	3517	3836	4152	4592	4937	5350	5785	6388	7064
4	3376	3648	3967	4281	4721	5093	5531	5994	6614	7307
5	3502	3779	4096	4410	4851	5248	5711	6203	6840	7550
6	3628	3912	4225	4538	4979	5404	5891	6412	7065	7793
7	3755	4041	4353	4667	5108	5560	6071	6621	7292	8034
8	3880	4170	4482	4797	5236	5716	6250	6831	7517	8277
9	4006	4299	4610	4924	5365	5871	6429	7040	7744	8521
10	4130	4427	4739	5054	5493	6026	6609	7249	7969	8762
11	4254	4556	4868	5182	5623	6182	6789	7458	8194	9005

Bijlage IV

Per 1 januari 2016 geldende salarisschaal en salarisbedragen

	schaal									
periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1420	1453	1492	1535	1582	1690	1902	2186	2429	2624
1	1453	1504	1555	1606	1659	1770	1985	2276	2536	2750
2	1491	1554	1619	1678	1737	1848	2067	2365	2642	2873
3	1527	1605	1683	1747	1815	1928	2149	2456	2748	2998
4	1564	1655	1745	1818	1893	2007	2232	2547	2853	3123
5	1601	1706	1810	1890	1971	2088	2314	2636	2959	3247
6	1637	1756	1875	1959	2048	2164	2397	2728	3065	3371
7	1675	1807	1937	2031	2126	2245	2478	2819	3170	3497
8	1711	1857	2001	2102	2204	2324	2561	2910	3276	3621
9	1747	1907	2063	2173	2284	2404	2644	3001	3381	3746
10	1785	1957	2129	2243	2359	2483	2726	3091	3488	3869
11	1822	2008	2192	2314	2439	2562	2809	3182	3593	3994

	schaal									
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2899	3154	3478	3801	4248	4516	4861	5209	5769	6399
1	3027	3287	3610	3933	4378	4673	5041	5420	5996	6645
2	3154	3420	3743	4064	4509	4830	5224	5631	6224	6889
3	3281	3552	3874	4194	4638	4986	5404	5843	6452	7135
4	3410	3684	4007	4324	4768	5144	5586	6054	6680	7380
5	3537	3817	4137	4454	4900	5300	5768	6265	6908	7626
6	3664	3951	4267	4583	5029	5458	5950	6476	7136	7871
7	3793	4081	4397	4714	5159	5616	6132	6687	7365	8114
8	3919	4212	4527	4845	5288	5773	6313	6899	7592	8360
9	4046	4342	4656	4973	5419	5930	6493	7110	7821	8606
10	4171	4471	4786	5105	5548	6086	6675	7321	8049	8850
11	4297	4602	4917	5234	5679	6244	6857	7533	8276	9095

Bijlage V

Per 1 januari 2017 geldende salarisschaal en salarisbedragen

	schaal									
periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1437	1470	1510	1553	1601	1710	1925	2212	2458	2655
1	1470	1522	1574	1625	1679	1791	2009	2303	2566	2783
2	1509	1573	1638	1698	1758	1870	2092	2393	2674	2907
3	1545	1624	1703	1768	1837	1951	2175	2485	2781	3034
4	1583	1675	1766	1840	1916	2031	2259	2578	2887	3160
5	1620	1726	1832	1913	1995	2113	2342	2668	2995	3286
6	1657	1777	1898	1983	2073	2190	2426	2761	3102	3411
7	1695	1829	1960	2055	2152	2272	2508	2853	3208	3539
8	1732	1879	2025	2127	2230	2352	2592	2945	3315	3664
9	1768	1930	2088	2199	2311	2433	2676	3037	3422	3791
10	1806	1980	2155	2270	2387	2513	2759	3128	3530	3915
11	1844	2032	2218	2342	2468	2593	2843	3220	3636	4042

	schaal									
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2934	3192	3520	3847	4299	4570	4919	5272	5838	6476
1	3063	3326	3653	3980	4431	4729	5101	5485	6068	6725
2	3192	3461	3788	4113	4563	4888	5287	5699	6299	6972
3	3320	3595	3920	4244	4694	5046	5469	5913	6529	7221
4	3451	3728	4055	4376	4825	5206	5653	6127	6760	7469
5	3579	3863	4187	4507	4959	5364	5837	6340	6991	7718
6	3708	3998	4318	4638	5089	5523	6021	6554	7222	7965
7	3839	4130	4450	4771	5221	5683	6206	6767	7453	8211
8	3966	4263	4581	4903	5351	5842	6389	6982	7683	8460
9	4095	4394	4712	5033	5484	6001	6571	7195	7915	8709
10	4221	4525	4843	5166	5615	6159	6755	7409	8146	8956
11	4349	4657	4976	5297	5747	6319	6939	7623	8375	9204

Bijlage VI

Per 1 januari 2018 geldende salarisschaal en salarisbedragen

	schaal									
periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1459	1492	1533	1576	1625	1736	1954	2245	2495	2695
1	1492	1545	1598	1649	1704	1818	2039	2338	2604	2825
2	1532	1597	1663	1723	1784	1898	2123	2429	2714	2951
3	1568	1648	1729	1795	1865	1980	2208	2522	2823	3080
4	1607	1700	1792	1868	1945	2061	2293	2617	2930	3207
5	1644	1752	1859	1942	2025	2145	2377	2708	3040	3335
6	1682	1804	1926	2013	2104	2223	2462	2802	3149	3462
7	1720	1856	1989	2086	2184	2306	2546	2896	3256	3592
8	1758	1907	2055	2159	2263	2387	2631	2989	3365	3719
9	1795	1959	2119	2232	2346	2469	2716	3083	3473	3848
10	1833	2010	2187	2304	2423	2551	2800	3175	3583	3974
11	1872	2062	2251	2377	2505	2632	2886	3268	3691	4103

	schaal									
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2978	3240	3573	3905	4363	4639	4993	5351	5926	6573
1	3109	3376	3708	4040	4497	4800	5178	5567	6159	6826
2	3240	3513	3845	4175	4631	4961	5366	5784	6393	7077
3	3370	3649	3979	4308	4764	5122	5551	6002	6627	7329
4	3503	3784	4116	4442	4897	5284	5738	6219	6861	7581
5	3633	3921	4250	4575	5033	5444	5925	6435	7096	7834
6	3764	4058	4383	4708	5165	5606	6111	6652	7330	8084
7	3897	4192	4517	4843	5299	5768	6299	6869	7565	8334
8	4025	4327	4650	4977	5431	5930	6485	7087	7798	8587
9	4156	4460	4783	5108	5566	6091	6670	7303	8034	8840
10	4284	4593	4916	5243	5699	6251	6856	7520	8268	9090
11	4414	4727	5051	5376	5833	6414	7043	7737	8501	9342

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 hartvaatsysteem
4	Energetische belasting	Minimaal: - een voor de leeftijd normaal te belasten hart-vaat-longsysteem, en - geen bestaand hart- of vaatlijden
5	Houdingen van de rug	Gedurende langere tijd kunnen zitten Normale mobiliteit wervelkolom Geen huidige beperkingen na geschiedenis van rugklachten
6	Zicht	Scherp zien, dichtbij en op afstand Zicht in de ooghoeken Kleuren zien en onderscheiden

7	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') aangegeven 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 (peildatum 1 januari 2009)

Arbeidstijd, rusttijd en pauze

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

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

Arbeid gecombineerd met opleiding: bij arts-assistenten die hun werk verrichten in de patiëntenzorg in combinatie met opleidingsactiviteiten, wordt bij het bepalen van de arbeidstijd uitgegaan van de 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 dienst-opdracht 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 UWO 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 financieringsafpraak 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).

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.

Paritaire adviescommissie

Partijen richten per januari 2016 een paritaire adviescommissie op die cao partijen adviseert over herziening van de uitvoering van de FLO-overgangsregeling voor de rechthebbenden in de sector, in verband met het vervallen van de levensloopregeling per 1 januari 2022.

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 seniorendagen 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 seniorendagen 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 ambulancediensten 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 spaarrekening 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.

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 bekleden -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 bekleden, 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 betrekkingsomvang per 1 januari 2006 waarvan de bedragen zijn vastgelegd in bijlage 2, die een onlosmakelijk onderdeel uitmaakt van dit onderhandelaarsakkoord.
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 levenslooprekening;
 - 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.

Colofon

Tekst

Ambulancezorg Nederland

Vormgeving

Vormix

Drukwerk

De Meerpaal Grafimedia