



Ambulancezorg 2016/2018 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 april 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Ambulancezorg

UAW Nr. 11750

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Partij ter ener zijde: Ambulancezorg Nederland;

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

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

Besluit:

Dictum I

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

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begrippen

In deze cao wordt verstaan onder:

a. *werkgever*:

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

b. *werknemer*:

I de persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met de in artikel 1.1 sub a onder I bedoelde werkgever, tenzij betrokkene:
i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.

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 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.

k. *cao-bedragen*:

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

m. *basisdienstrooster*:

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

n. *dienstrooster*:

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

Artikel 1.4 Standaardkarakter

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

Artikel 1.6 Interpretatie en naleving cao

Het kan voorkomen dat werkgever en werknemer het niet eens zijn over de wijze waarop een of meer



bepalingen uit deze cao moeten worden gelezen of uitgelegd. Als zij daar in onderling overleg niet uitkomen, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan cao-partijen die het vraagstuk bespreken tijdens het reguliere paritair overleg. Dit periodieke overleg maakt onderdeel uit van de overlegstructuur van cao-partijen 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.

HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen en komen alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na.
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.

Artikel 2.2 Geheimhouding

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

Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer vraagt de werkgever tijdig schriftelijk toestemming voor het verrichten van al dan niet betaalde nevenwerkzaamheden.



2. De werkgever verleent de werknemer in beginsel steeds deze toestemming, tenzij:
 - a) het risico bestaat dat de normen van de arbeidstijdenwetgeving overschreden worden;
 - b) de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn of kunnen zijn voor een goede invulling van de arbeidsovereenkomst met de werkgever;
 - c) de belangen van de werkgever en/of die van de ambulancezorg door het uitvoeren van de nevenwerkzaamheden kunnen worden geschaad.De werkgever is in deze gevallen bevoegd zijn toestemming te onthouden, dan wel aan zijn toestemming voorwaarden te verbinden.
3. Als de werkgever zijn toestemming onthoudt, mag de werknemer de nevenwerkzaamheden niet aanvaarden, respectievelijk dient hij deze zo spoedig mogelijk te beëindigen. Als de werkgever voorwaarden stelt aan het geven van zijn toestemming, is de werknemer verplicht zich aan deze voorwaarden te houden, bij gebreke waarvan de werkgever zijn toestemming alsnog kan intrekken.
5. De nevenwerkzaamheden kunnen niet worden verricht in de tijden waarop de werknemer werkzaamheden voor de werkgever dient te verrichten.
6. Het is bij het verrichten van nevenwerkzaamheden niet toegestaan gebruik te maken van door de werkgever beschikbaar gestelde dienstkleiding, logo's/emblemen, middelen en materialen. Verder zijn door de werkgever verstrekte bekwaamheidsverklaring(en) niet van toepassing bij het verrichten van nevenwerkzaamheden en kunnen daaraan bij het verrichten van die werkzaamheden geen rechten worden ontleend.
7. De werkgever houdt een registratie bij van de op basis van lid 1 van dit artikel door de werknemer gedane opgave van nevenwerkzaamheden. 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 Verhinderd tot verrichten werkzaamheden

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

Artikel 2.5 Vertegenwoordiging

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

Artikel 2.6 Dienstkleiding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen

1. De voor de functie noodzakelijke dienstkleiding, veiligheidsschoeisel en andere materialen worden door de werkgever gratis in bruikleen aan de werknemer verstrekt en blijven eigendom van de werkgever. De dienstkleiding dient te worden aangepast aan het jaargetijde. De werkgever draagt zorg voor het reinigen van de dienstkleiding.
2. De werknemer mag de door de werkgever verstrekte dienstkleiding, 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 verdoovende middelen zoals alcohol en drugs.
2. Als de werknemer medicijnen gebruikt waarvan een nadelige invloed uit kan gaan op het concentratie- en/of reactievermogen meldt hij dit aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaalt of de bedongen arbeid al dan niet volledig kan worden verricht.
3. De werkgever voert een rookbeleid in overeenstemming met de wettelijke regelingen.

Artikel 2.9 Gebruik zaken werkgever

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

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

Artikel 2.10 Schade en boetes

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

Artikel 2.11 Rechtsbijstand werknemer

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



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

Artikel 2.12 Verklaring omtrent gedrag

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

Artikel 2.13 Collectieve ongevallenverzekering

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

HOOFDSTUK 3 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst

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

Artikel 3.2 Proeftijd

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



Artikel 3.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt:

1. Door opzegging

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

2. Van rechtswege

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

3. Bij pensioen

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

4. Door ontbinding

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

5. Door overeenkomst

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

Artikel 3.4 Schorsing

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

Artikel 3.5 Oproepkrachten

1. Met een oproepkracht wordt een oproepovereenkomst aangegaan, die tenminste voldoet aan de vereisten van de voorbeeld oproepovereenkomst zoals opgenomen in bijlage II van deze cao. In



deze voorbeeld oproepovereenkomst is opgenomen welke artikelen van de cao voor de oproepkracht gelden.

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.

HOOFDSTUK 4 SALARIS/TOESLAGEN/VERGOEDINGEN, TEGEMOETKOMINGEN EN REGULERINGEN/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 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 t/m VI van deze cao.
4. Uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de 25^e 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 functieloonschaal 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 hiertegen 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 functiegratificatie of een (tijdelijke) functietoeslag toekennen.

Artikel 4.8 Dienstjarengratificatie

1. De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een eenmalige gratificatie per jubileum.
2. Als jubilea gelden een diensttijd van 25 jaar en een diensttijd van 40 jaar.
3. De gratificatie bestaat uit het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en exclusief alle overige



vergoedingen en toeslagen. Dit bruto bedrag wordt netto uitgekeerd in de maand volgend op die waarin het jubileum heeft plaatsgevonden.

4. Als diensttijd voor de toekenning van de gratificatie geldt de door de werknemer bij zijn huidige werkgever (of rechtsvoorganger daarvan) onafgebroken doorgebrachte diensttijd, waarbij alleen die jaren meetellen waarin werkzaamheden zijn verricht die vallen onder de werkingssfeer van deze cao, of een voorloper van deze cao en waarbij er sprake is van ambulancezorg-gerelateerde werkzaamheden.

Artikel 4.9 Onregelmatigheidstoeslag

1. De werknemer heeft recht op een onregelmatigheidstoeslag voor arbeid verricht over de feitelijk onregelmatige uren waarop de werknemer in parate diensten of aanwezigheidsdiensten ter beschikking van de werkgever staat.
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.



- 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.
- Voor de arbeidsuren geldt de volgende afrondingssysteematiek:
 - * een of meerdere ritopdrachten binnen één uur met een (gezamenlijke) kortere arbeidsduur dan 60 minuten: 60 minuten;
 - * Als er 1 ritopdracht is met een langere arbeidsduur dan 60 minuten of er is sprake van meerdere ritopdrachten binnen een uur die de 60 minuten overschrijden dan wordt de vergoeding berekend over de feitelijke arbeidsduur rekenkundig naar boven afgerond op een half uur.
- In geval van samenloop van de toeslag genoemd in het tweede lid met de onregelmatigheidstoelage bedoeld in artikel 4.9, wordt uitsluitend de hoogste van een van deze toeslagen uitgekeerd.

Artikel 4.12 Bereikbaarheidstoelage

- De werknemer heeft recht op een toeslag voor verrichte bereikbaarheids-diensten. Deze toeslag bedraagt:
 - * maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur € 1,56 per uur;
 - * zaterdag, zondag of feestdag € 3,03 per uur.
- De vakantietoelage is in de bereikbaarheidstoelage 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	De in de tabel genoemde bedragen zijn netto bedragen.	
		1 dag/week	* pw= per week	3 dagen/week	4 of meer dagen/week
van	tot				
0 km	10 km	–	–	–	–
10 km	15 km	€ 16,25 pm	€ 32,50 pm	€ 48,75 pm	€ 65,- pm
		€ 3,75 pw	€ 7,50 pw	€ 11,25 pw	€ 15,- pw
15 km	20 km	€ 22,75 pm	€ 45,50 pm	€ 68,25 pm	€ 91,- pm
		€ 5,25 pw	€ 10,50 pw	€ 15,75 pw	€ 21,- pw
20 km		€ 32,50 pm	€ 65,00 pm	€ 97,50 pm	€ 130,- pm
		€ 7,50 pw	€ 15,00 pw	€ 22,50 pw	€ 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.
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 functieloonschaal 6. Bij de bepaling van het maximumbedrag van functieloonschaal 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 rechtens 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 4.20 Maaltijdvergoeding

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

Artikel 4.21 Uitrust van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan bovenwettelijke vakantie-uren verkopen of uitrusten 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 uitrust.
2. De werknemer kan geld (salaris en eindejaarsuitkering) uitrusten tegen vrije tijd of andere arbeidsvoorwaarden. Hierdoor wordt de mogelijkheid geboden de fiscale ruimte optimaal te benutten.
3. De werknemer geeft schriftelijk aan welke uitrust 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 gevegd.
3. De werknemer/betrokkene is verplicht aan de werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en van het bedrag dat hij aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling geniet. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
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.
2. Inkomsten uit arbeid of bedrijf die de betrokkene met ingang van of na de dag waarop de bovenwettelijke uitkering is ingegaan ontvangt, worden op de bovenwettelijke uitkering in mindering gebracht, waarna de bovenwettelijke uitkering wordt beëindigd, voorzover er geen recht (meer) bestaat op een werkloosheidsuitkering.
3. De bovenwettelijke uitkering die door de werkgever onverschuldigd is betaald, op welke grondslag dan ook, kan door de werkgever worden teruggevorderd, dan wel worden verrekend met het bedrag aan bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene nog aanspraak heeft.

Artikel 4.29 Vervallen van de bovenwettelijke uitkering

1. De bovenwettelijke uitkering vervalt:



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

Artikel 4.30 Uitkering bij overlijden

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

Artikel 4.31 Uitbetaling van de bovenwettelijke uitkering

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

Artikel 4.32 Waarborg financiering van de bovenwettelijke uitkering

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

HOOFDSTUK 5 FUNCTIEWAARDERING EN INSCHALING

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 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 functieloonschaal. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieloonschaal. De periodiek komt overeen met het aantal dienstjaren dat de werknemer in dezelfde of een soortgelijke functie heeft bekleed. De werknemer kan ook in een aanloopschaal worden ingedeeld. Dit is een schaal lager dan de bij de functie behorende functieloonschaal. De werknemer kan tot één jaar na het voltooiën van de



initiële opleiding in de aanloopschaal worden ingedeeld.

Artikel 5.3 Overgang van aanloop- naar functieloonschaal

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

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 6.1 Voltijd

1. De arbeidsduur voor een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt, berekend over de duur van het basisdienstrooster dat geen aanwezigheidsdiensten bevat, gemiddeld 36 uur per week.
2. De arbeidsduur voor een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt, berekend over de duur van het basisdienstrooster dat aanwezigheidsdiensten bevat, gemiddeld minimaal 36 en maximaal 48 uur per week.
3. De samenstelling van diensten in het basisdienstrooster is zodanig dat de uren doorgebracht in een dienst of aanwezigheidsdienst tussen 08.00 en 23.00 uur leiden tot een totaal aantal uren dat berekend over de roostercyclus uitkomt op gemiddeld 36 uur per week. Dit aantal uur wordt verminderd met 0,3 uur voor elk uur tussen 23.00 en 08.00 uur dat in de roostercyclus van het basisdienstrooster wordt doorgebracht in aanwezigheidsdienst.
4. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever besluiten om over te gaan tot een systeem waarbij met individuele werknemers een maatwerkovereenkomst in de zin van artikel 4:8:2 van het Arbeidstijdenbesluit kan worden gesloten. De werknemer moet schriftelijk en uitdrukkelijk instemmen met het aangaan van de maatwerkovereenkomst. Bij een maatwerkovereenkomst mag de arbeidstijd uitsluitend voor inzet in aanwezigheidsdiensten worden verlengd tot gemiddeld maximaal 60 uur per week.
5. De in aanwezigheidsdienst doorgebrachte uren waarmee de voor de werknemer geldende voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1 lid 2 wordt overschreden worden:
 - voor elk uur doorgebracht tussen 8.00 en 23.00 uur tegen 100% van het uurloon vergoed; en
 - voor elk uur doorgebracht tussen 23.00 en 8.00 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 personeels-vertegenwoordiging.
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 dienstsoorten), en de daarbij behorende ORT, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De werknemer die hiervan gebruik wil maken dient ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijke aanvraag in bij de werkgever.

Artikel 6.6 Pauze

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

Artikel 6.7 Normen arbeidstijd

1. Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden gelden de normen uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. De begrippenlijst bij het wettelijk normenstelsel van de Arbeidstijdenwet is als bijlage IX bij deze cao gevoegd.
2. De werknemer verricht gedurende een aanwezigheidsdienst van maximaal 12 respectievelijk 24 uur buiten de verplichte aanwezigheid in de bedrijfsruimte ten hoogste 5 respectievelijk 13 uur feitelijke werkzaamheden zoals die normaliter plaatsvinden tijdens diensten die geen aanwezigheidsdiensten zijn.
3. Cao-partijen zijn overeengekomen dat § 5.19 (*Verpleging en verzorging*) of § 5.27 (*Ambulancezorg*) van het Arbeidstijdenbesluit door de werkgever mogen worden toegepast. Ook zijn partijen overeengekomen dat hoofdstuk 4 van het Arbeidstijdenbesluit (*Arbeids- en rusttijden, algemene afwijkingen en aanvullingen*) door de werkgever mag worden toegepast.

Artikel 6.8 Reservedienst

1. Een reservedienst is arbeidstijd welke in het basisdienstrooster/dienstrooster 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 gemeoid 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 gemeoid zijn met werkoverleg buiten diensttijd, wordt een vergoeding toegekend ter grootte van het voor de betreffende werknemer geldende uurloon zonder enige vorm van toeslag.
3. Als het werkoverleg plaatsvindt buiten diensttijd, kan de werknemer aanspraak maken op een reiskostenvergoeding indien en voorzover wordt voldaan aan de criteria van artikel 4.15.

HOOFDSTUK 7 VAKANTIE, VERLOF EN PERSOONLIJK LEVENSFASEBUDGET

I Vakantie

Artikel 7.1 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 aanwezigheidstoelage 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 onregelmatigheidstoelage (art. 4.9), geldelijke beloning voor overwerk (art. 4.10) en ontvangen aanwezigheidstoelage (art. 4.11) over het kalenderjaar voorafgaande aan die waarin de vakantie-uren worden opgenomen.
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.

Artikel 7.2 Opbouw en opname van vakantie-uren

1. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.



2. Het recht op opbouw van vakantierechten gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt los van een eventueel daaraan voorafgaande of aansluitende arbeidsongeschiktheid toegekend.
3. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht ten gevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt de wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten op over het volledige tijdvak van arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
4. Als de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 9.5 genoemde reglement ziekmelding, worden ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.
5. De werkgever ziet erop toe dat de werknemer ook tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid en re-integratie in de gelegenheid wordt gesteld vakantie op te nemen. De vakantie-uren worden in mindering gebracht op het vakantietegoed.
6. 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.
4. Voorafgaand aan de periode van verlof worden door werkgever en werknemer afspraken gemaakt over de terugkeer. Deze afspraken worden als aanhangsel aan de arbeidsovereenkomst toegevoegd.
5. Bij terugkeer van de werknemer na een verlofperiode van tenminste drie maanden, bepaalt de



werkgever of de werknemer al dan niet (bij)geschoold moet worden om zijn oorspronkelijke functie uit te kunnen voeren en/of de autorisatieverklaring (uit hoofde van de medische manager ambulancezorg) moet worden vernieuwd. De werknemer dient de (bij)scholing in de eigen tijd te volgen, waarbij de werkgever de kosten draagt voor de (bij)scholing.

Artikel 7.5 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever 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 vakbondsbijscholing (waaronder de Sectorraad en de Landelijke vakgroep);



2. Het verlof zal per werknemer in totaal ten hoogste acht en per vakvereniging ten hoogste zeventig dagen per jaar bedragen, met dien verstande dat het totaal van de dagen per werkgever de vijftien niet mag overschrijden.
3. Het verzoek om verlof voor een van de onder lid 1 sub a en b genoemde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

III Persoonlijk Levensfasebudget

Artikel 7.8 Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget

1. Het Persoonlijk Levensfasebudget (PLB) is een voorziening ten behoeve van het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer gedurende zijn loopbaan. Het PLB biedt de werknemer de mogelijkheid een evenwichtige balans te vinden tussen werk en privé.
2. Met ingang van 1 januari 2011 ontvangt de werknemer, die geboren is in 1960 of daarna, een PLB van 35 uur per jaar. Het aantal PLB-uren wordt iedere maand naar rato opgebouwd, hetgeen neerkomt op circa 2,9 uur per maand. Het PLB wordt toegekend naast de vakantie-uren.
3. De werknemer, die geboren is in 1959 of daarvoor, ontvangt vanaf 2011 een PLB van 55 uur op jaarbasis. Het aantal PLB-uren wordt iedere maand naar rato opgebouwd, hetgeen neerkomt op circa 4,58 uur per maand. Het PLB wordt toegekend naast de vakantie-uren.
4. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal opgebouwde PLB-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal PLB-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.
5. Voor werknemers met een van de voltijd (artikel 6.1) afwijkende arbeidsduur vindt opbouw van de PLB-uren naar rato van de individuele arbeidsduur plaats.
6. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht tengevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt PLB-uren op over het tijdvak van de laatste zes maanden van die arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als de werknemer voorafgaand aan de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, worden slechts PLB-uren opgebouwd over de feitelijk tegen loonwaarde gewerkte uren.
7. Eenmaal opgebouwde PLB-uren vervallen niet tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.
8. Het aantal opgebouwde PLB-uren verjaart niet.
9. De uren zoals genoemd in lid 2 en 3 van dit artikel kunnen (met inachtneming van artikel 7.9 lid 2 en 3) op verzoek van de werknemer worden omgezet in een budget voor persoonlijke ontwikkeling, opleidingen volgend uit het persoonlijk loopbaanplan, gezondheid en vitaliteit en de balans werk en privé. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van omzetting.

Artikel 7.9 Invulling en aanwending Persoonlijk Levensfasebudget

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



lang 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.

HOOFDSTUK 8 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 kan 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.

HOOFDSTUK 9 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 gevergd;
 - b) *werkzaamheden in het kader van re-integratie*: 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 re-integratie*: 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 referteperiode 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 voortduring 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 voortduring 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 voortduring 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.
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 bevalingsverlof 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 bevalingsverlof 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.

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 belastbaarheids-eisen 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 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, WAOWIA 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/arbeitsongeschiktheid moet houden;
 - welke controle- en begeleidingsactiviteiten de werkgever kan uitvoeren.
3. De werkgever dient een contract te hebben gesloten en geëffectueerd met een gecertificeerde Arbo-dienst of bedrijfsarts. Het af te sluiten contract omvat ten minste:
 - a) een op de bijzondere functie-eisen en daarbij behorende belastbaarheids-eisen (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 Hoofdinspectie 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 tegengaan 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.

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.

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 9.18 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.



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

Artikel 10.1 Uitgangspunten Duurzame inzetbaarheid

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

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

Artikel 10.2 Opleidingen algemeen

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

BIJLAGEN BEHORENDE BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

BIJLAGE II BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

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 [functie-naam], met als standplaats [standplaats].

Artikel 2 Aard dienstverband

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

Artikel 3 Werkzaamheden

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

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

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

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt [arbeidsduur].

Artikel 6 Salaris

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

Artikel 7 Pensioen

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

Artikel 8 Opzegtermijn

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

Artikel 10 Vorige arbeidsovereenkomsten

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

De werknemer
[naam]
[plaats]
[datum]

De werkgever
[naam]
[plaats]
[datum]

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 Proeftijd Vergelijk artikel 3.2 van de sector-cao.

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

Artikel 5 Arbeidsduur

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

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 IV BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

Per 1 januari 2016 geldende salarisschaal en salarisbedragen

periodiek	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.420	1.453	1.492	1.535	1.582	1.690	1.902	2.186	2.429	2.624
1	1.453	1.504	1.555	1.606	1.659	1.770	1.985	2.276	2.536	2.750
2	1.491	1.554	1.619	1.678	1.737	1.848	2.067	2.365	2.642	2.873
3	1.527	1.605	1.683	1.747	1.815	1.928	2.149	2.456	2.748	2.998
4	1.564	1.655	1.745	1.818	1.893	2.007	2.232	2.547	2.853	3.123
5	1.601	1.706	1.810	1.890	1.971	2.088	2.314	2.636	2.959	3.247
6	1.637	1.756	1.875	1.959	2.048	2.164	2.397	2.728	3.065	3.371
7	1.675	1.807	1.937	2.031	2.126	2.245	2.478	2.819	3.170	3.497
8	1.711	1.857	2.001	2.102	2.204	2.324	2.561	2.910	3.276	3.621
9	1.747	1.907	2.063	2.173	2.284	2.404	2.644	3.001	3.381	3.746
10	1.785	1.957	2.129	2.243	2.359	2.483	2.726	3.091	3.488	3.869
11	1.822	2.008	2.192	2.314	2.439	2.562	2.809	3.182	3.593	3.994

periodiek	schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.899	3.154	3.478	3.801	4.248	4.516	4.861	5.209	5.769	6.399
1	3.027	3.287	3.610	3.933	4.378	4.673	5.041	5.420	5.996	6.645
2	3.154	3.420	3.743	4.064	4.509	4.830	5.224	5.631	6.224	6.889
3	3.281	3.552	3.874	4.194	4.638	4.986	5.404	5.843	6.452	7.135
4	3.410	3.684	4.007	4.324	4.768	5.144	5.586	6.054	6.680	7.380
5	3.537	3.817	4.137	4.454	4.900	5.300	5.768	6.265	6.908	7.626
6	3.664	3.951	4.267	4.583	5.029	5.458	5.950	6.476	7.136	7.871
7	3.793	4.081	4.397	4.714	5.159	5.616	6.132	6.687	7.365	8.114
8	3.919	4.212	4.527	4.845	5.288	5.773	6.313	6.899	7.592	8.360
9	4.046	4.342	4.656	4.973	5.419	5.930	6.493	7.110	7.821	8.606
10	4.171	4.471	4.786	5.105	5.548	6.086	6.675	7.321	8.049	8.850
11	4.297	4.602	4.917	5.234	5.679	6.244	6.857	7.533	8.276	9.095

BIJLAGE V BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

Per 1 januari 2017 geldende salarisschaal en salarisbedragen

periodiek	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.437	1.470	1.510	1.553	1.601	1.710	1.925	2.212	2.458	2.655
1	1.470	1.522	1.574	1.625	1.679	1.791	2.009	2.303	2.566	2.783
2	1.509	1.573	1.638	1.698	1.758	1.870	2.092	2.393	2.674	2.907
3	1.545	1.624	1.703	1.768	1.837	1.951	2.175	2.485	2.781	3.034
4	1.583	1.675	1.766	1.840	1.916	2.031	2.259	2.578	2.887	3.160
5	1.620	1.726	1.832	1.913	1.995	2.113	2.342	2.668	2.995	3.286
6	1.657	1.777	1.898	1.983	2.073	2.190	2.426	2.761	3.102	3.411
7	1.695	1.829	1.960	2.055	2.152	2.272	2.508	2.853	3.208	3.539
8	1.732	1.879	2.025	2.127	2.230	2.352	2.592	2.945	3.315	3.664
9	1.768	1.930	2.088	2.199	2.311	2.433	2.676	3.037	3.422	3.791
10	1.806	1.980	2.155	2.270	2.387	2.513	2.759	3.128	3.530	3.915
11	1.844	2.032	2.218	2.342	2.468	2.593	2.843	3.220	3.636	4.042



periodiek	schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.934	3.192	3.520	3.847	4.299	4.570	4.919	5.272	5.838	6.476
1	3.063	3.326	3.653	3.980	4.431	4.729	5.101	5.485	6.068	6.725
2	3.192	3.461	3.788	4.113	4.563	4.888	5.287	5.699	6.299	6.972
3	3.320	3.595	3.920	4.244	4.694	5.046	5.469	5.913	6.529	7.221
4	3.451	3.728	4.055	4.376	4.825	5.206	5.653	6.127	6.760	7.469
5	3.579	3.863	4.187	4.507	4.959	5.364	5.837	6.340	6.991	7.718
6	3.708	3.998	4.318	4.638	5.089	5.523	6.021	6.554	7.222	7.965
7	3.839	4.130	4.450	4.771	5.221	5.683	6.206	6.767	7.453	8.211
8	3.966	4.263	4.581	4.903	5.351	5.842	6.389	6.982	7.683	8.460
9	4.095	4.394	4.712	5.033	5.484	6.001	6.571	7.195	7.915	8.709
10	4.221	4.525	4.843	5.166	5.615	6.159	6.755	7.409	8.146	8.956
11	4.349	4.657	4.976	5.297	5.747	6.319	6.939	7.623	8.375	9.204

BIJLAGE VI bij de sector-cao Ambulancezorg

Per 1 januari 2018 geldende salarisschaal en salarisbedragen

periodiek	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1.459	1.492	1.533	1.576	1.625	1.736	1.954	2.245	2.495	2.695
1	1.492	1.545	1.598	1.649	1.704	1.818	2.039	2.338	2.604	2.825
2	1.532	1.597	1.663	1.723	1.784	1.898	2.123	2.429	2.714	2.951
3	1.568	1.648	1.729	1.795	1.865	1.980	2.208	2.522	2.823	3.080
4	1.607	1.700	1.792	1.868	1.945	2.061	2.293	2.617	2.930	3.207
5	1.644	1.752	1.859	1.942	2.025	2.145	2.377	2.708	3.040	3.335
6	1.682	1.804	1.926	2.013	2.104	2.223	2.462	2.802	3.149	3.462
7	1.720	1.856	1.989	2.086	2.184	2.306	2.546	2.896	3.256	3.592
8	1.758	1.907	2.055	2.159	2.263	2.387	2.631	2.989	3.365	3.719
9	1.795	1.959	2.119	2.232	2.346	2.469	2.716	3.083	3.473	3.848
10	1.833	2.010	2.187	2.304	2.423	2.551	2.800	3.175	3.583	3.974
11	1.872	2.062	2.251	2.377	2.505	2.632	2.886	3.268	3.691	4.103

periodiek	schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2.978	3.240	3.573	3.905	4.363	4.639	4.993	5.351	5.926	6.573
1	3.109	3.376	3.708	4.040	4.497	4.800	5.178	5.567	6.159	6.826
2	3.240	3.513	3.845	4.175	4.631	4.961	5.366	5.784	6.393	7.077
3	3.370	3.649	3.979	4.308	4.764	5.122	5.551	6.002	6.627	7.329
4	3.503	3.784	4.116	4.442	4.897	5.284	5.738	6.219	6.861	7.581
5	3.633	3.921	4.250	4.575	5.033	5.444	5.925	6.435	7.096	7.834
6	3.764	4.058	4.383	4.708	5.165	5.606	6.111	6.652	7.330	8.084
7	3.897	4.192	4.517	4.843	5.299	5.768	6.299	6.869	7.565	8.334
8	4.025	4.327	4.650	4.977	5.431	5.930	6.485	7.087	7.798	8.587
9	4.156	4.460	4.783	5.108	5.566	6.091	6.670	7.303	8.034	8.840
10	4.284	4.593	4.916	5.243	5.699	6.251	6.856	7.520	8.268	9.090
11	4.414	4.727	5.051	5.376	5.833	6.414	7.043	7.737	8.501	9.342

BIJLAGE VII BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen

Aspecten waarop bij rijdend ambulancepersoneel gekeurd moet worden bij aanstelling:

Uit Sluiter & Frings-Dresen 2005:



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

Nr.	Bijzondere functie-eis	Belastbaarheids-eisen
1	Klauteren en klimmen	Voldoende* combinatie van: – functionerend bewegingsapparaat – knijpkracht – evenwichtsgevoel
2	Hurken, knielen, en/of kruipen	Voldoende* combinatie van: – bewegingsvrijheid onderste ledematen, en – beenkracht Directe belasting van gebogen knie mogelijk Directe belasting van gestrekte polsgewrichten mogelijk
3	Tillen	Voldoende* combinatie van: – kracht in rug, benen, en armen, en – evenwichtsgevoel, en – voor de leeftijd normaal functionerend hart- vaatsysteem
4	Energetische belasting	Minimaal: – een voor de leeftijd normaal te belasten hart-vaat-longstelsel, 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 belastbaarheids-eisen die bij aanstelling gelden het uitgangspunt.
- In vrijwillig preventief medisch onderzoek na aanstelling kan, in aanvulling op de belastbaarheids-eisen die golden bij aanstelling ook worden gemonitord of:
 - aanwezigheid van chronische ziekten het functioneren belemmeren
 - aanwezigheid van negatieve leefstijlkenmerken de voor het werk relevante gezondheid in gevaar brengen

BIJLAGE VIII BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

Reglement Interne Bezwarencommissie

Artikel 1 Taak

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



Artikel 2 Samenstelling en benoeming

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

Artikel 3 Bevoegdheid

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

Artikel 4 Vorm bezwaarschrift

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

Artikel 5 Werkwijze

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

Artikel 6 Vergaderfrequentie

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

Artikel 7 Beslissing op bezwaar

1. De Bezwarencommissie geeft haar schriftelijke en gemotiveerde beslissing op het bezwaar zo spoedig mogelijk af na kennisneming van het aan haar voorgelegde bezwaarschrift, doch uiterlijk binnen een termijn van twee maanden.
2. Deze termijn mag worden verlengd naar vijf maanden, indien het noodzakelijk is deskundigen te benoemen bij de beoordeling van het bezwaarschrift. Indien deskundigen worden benoemd op advies van de Bezwarencommissie, worden vooraf afspraken gemaakt over de daarmee gemoeide kosten. De partij die zelf deskundigen wenst te benoemen, draagt zelf de hiermee gemoeide kosten.
3. De werkgever neemt na ontvangst van de beslissing op het bezwaar een nieuw besluit dat, met



redenen omkleed, schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld.

4. De beslissing op het bezwaar is zwaarwegend: als de werkgever besluit de beslissing niet na te volgen, dient hij dit uitdrukkelijk te motiveren in zijn nieuwe besluit.

Artikel 8 Geheimhouding

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

Artikel 9 Slotbepaling

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

BIJLAGE IX BIJ DE SECTOR-CAO AMBULANCEZORG

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

Arbeidstijd, rusttijd en pauze

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

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

Arbeid gecombineerd met opleiding: bij arts-assistenten die hun werk verrichten in de patiëntenzorg in combinatie met opleidingsactiviteiten, wordt bij het bepalen van de arbeidstijd uitgegaan van de 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 dienstopdracht 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 pauzetime samen bepalen de lengte van de dienst. Die lengte wordt indirect begrensd door de wettelijke voorschriften over de dagelijkse rusttijd. Die rusttijd bedraagt 11 uur per 24 uur, eenmaal per 7x24 uur in te korten tot 8 uur (en indien § 5.19 (*Verpleging en verzorging*) van het Arbeidstijdenbesluit door de werkgever wordt toegepast tevens eenmaal per 7x24 uur in te korten tot 10 uur). Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten mogen maximaal 24 uur lang zijn. Met betrekking tot deze twee bijzondere diensten gelden bijzondere regels ten aanzien van de dagelijkse rusttijd.

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

Bijzondere diensten

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

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

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

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

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

Werkgever en werknemer

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

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard voor een periode van twee jaar te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Dictum III

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

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt na twee jaar te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 4 april 2016

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