

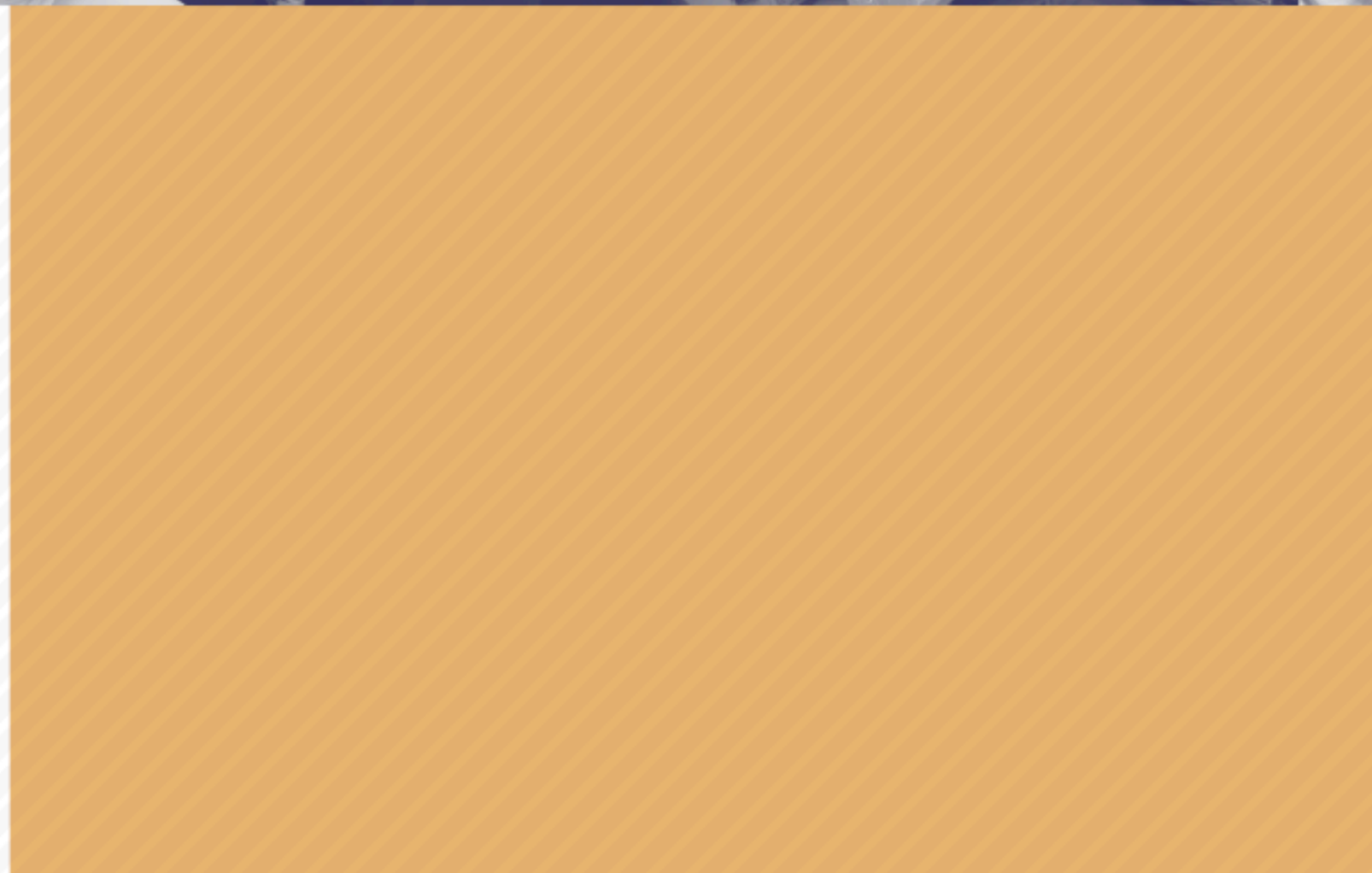


**NMT**

Nederlandse Maatschappij  
tot bevordering  
der Tandheelkunde



# NMT-Arbeidsvoorwaardenregeling Tandheekundige praktijken 2006



**NMT-Arbeidsvoorwaardenregeling**







# NMT-Arbeitsvoorwaardenregeling Tandheelkundige praktijken 2006





<b>Trefwoordenregister</b>		<b>5</b>
<b>1. Algemeen gedeelte</b>		<b>7</b>
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	7
Hoofdstuk 2	De arbeidsovereenkomst	9
Hoofdstuk 3	Verplichtingen van de werknemer	11
Hoofdstuk 4	Verplichtingen van de werkgever	13
Hoofdstuk 5	Salariëring	15
Hoofdstuk 6	Arbeidsongeschiktheid	17
Hoofdstuk 7	Arbeidsduur en werktijden	21
Hoofdstuk 8	Vakantie en (zorg)verlof	23
Hoofdstuk 9	Vergoedingsregelingen	29
Hoofdstuk 10	Aanstellingskeuring en arbeidsomstandigheden	33
Hoofdstuk 11	Op non-actiefstelling en schorsing	35
Hoofdstuk 12	Einde arbeidsovereenkomst	37
<b>2. Uitvoeringsregelingen</b>		<b>39</b>
Uitvoeringsregeling A	Salariëring	39
Uitvoeringsregeling B	Beoordelingsregeling	45
Uitvoeringsregeling C	Studiefaciliteiten	49
<b>3. Bijlagen</b>		<b>51</b>
Bijlage 1	Werkoverleg, functionerings- en beoordelingsgesprekken	51
Bijlage 2	Regeling vermindering arbeidsduur	53

**TandartsenNet** **Kijk op [www.TandartsenNet.nl](http://www.TandartsenNet.nl) (ingelogd zoeken met trefwoord Personeel) voor de volgende modellen:**

- individuele arbeidsovereenkomst
- wijziging individuele arbeidsovereenkomst
- nulurenovereenkomst (oproepcontract)
- regeling bijdrage kosten kinderopvang

**Daar vindt u tevens de volgende informatie:**

- inhoud functies tandartsassistent en tandartsassistent-plus
- inhoud functies mondhygiënist en mondhygiënist-plus
- tekst van de wettelijke bepalingen waarnaar in deze regeling wordt verwezen
- informatie Arbeidstijdenwet

<b>Gebruikte afkortingen</b>	BW	Burgerlijk Wetboek
	CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
	UWV	Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen
	WIA	wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

## Inhoudsopgave



trefwoord	artikel	trefwoord	artikel
aansprakelijkheid	16, 23	passende arbeid	25, 27, 28, 54
aanstellingskeuring	25, 48	pensioen	20, 21
adoptie- of pleegzorgverlof	19, 36, 40b, 40c, 54	periodieke verhoging	18, Uitvoeringsregeling A
arbeidsduur	4, 9, 29, 31, 36, 40e, 40f, 40g, 45, bijlage 2	plan van aanpak	24, 25, 27, 28, 54
arbeidsgezondheidskundig onderzoek	49	proeftijd	8, 53
arbeidsomstandigheden	50	professioneel statuut	9, 14
arbeidsongeschiktheid	23, 28, 54	reïntegratie	24, 27
arbodienst	24, 28, 49	reis- en verblijfkosten	42, 43, 44, 48, Uitvoeringsregeling C
bereikbaarheidsdienst	18, 32	relatiepartner	5
buitengewoon verlof	39	salaris	4, 18, 19, 20, 23, 33, 36, 37, 38, 39, 40d, 40e, 44, 45, 47, 51, 52, 55, Uitvoeringsregeling A, Uitvoeringsregeling C
calamiteitenverlof	40d	schade	13, 14, 16, 34
deeltijdwerk	29, 39, bijlage 2	schorsing	52
duur van de arbeidsovereenkomst	7	sparloon	22
feestdagen	4, 30, 31, 32, 38	studiefaciliteiten	45, 46, Uitvoeringsregeling C
functiewijziging	Uitvoeringsregeling A	tandarts (werknemer)	9, 14, 45
geheimhouding	10, 15	tandartsassistent	20, 21, Uitvoeringsregeling A
hepatitis B	9	vakantie	25, 31, 33, 34, 35, 36, 37
jubileum	39, 47	vakantietoelage	19, 31, 47, 55
kinderopvang	46	verhinderend	11
kortdurend zorgverlof	40d, 40e, 40f, 54	verhuiskosten	44
langdurend zorgverlof	36, 40f, 54	werk- en rusttijden	9, 30, 45, bijlage 2
levensloop	22	werkkleding	41
loonsancties	25	werkoverleg	17, 30, bijlage 1
mondhygiënist	45, Uitvoeringsregeling A	woon-werkverkeer	42
nevenfuncties	12	ziek- en herstelmelding	26
non-actiefstelling	51	ziekte	23, 24, 25, 26, 35, 40d, 40e, 54
ontslag	44, 53, 54, Uitvoeringsregeling C	zwangerschaps- en bevallingsverlof	19, 23, 36, 40a, 40c, 54
opzegging	53, 54		
opzegtermijn	54		
ouderschapsverlof	40g, 54		
overlijden	39, 53, 55		
overwerk	18, 31, 32, 45		

## Trefwoordenregister





# Hoofdstuk 1

In deze regeling gelden alle begrippen die op personen betrekking hebben en in de mannelijke vorm zijn gesteld, ook voor vrouwen.

## **Regeling 2006**

### **Artikel 1**

Deze arbeidsvoorwaardenregeling is vastgesteld door het hoofdbestuur van de NMT op 10 april 2006 en geldt als niet bindend advies voor de arbeidsovereenkomsten met werknemers in tandheelkundige praktijken.

## **Afwijken**

### **Artikel 2**

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen werkgever en werknemer desgewenst - voorzover wettelijk toegestaan - afwijken van een of meerdere bepalingen uit deze regeling.

## **Uitvoerings- regelingen**

### **Artikel 3**

De bij deze regeling gevoegde uitvoeringsregelingen en bijlagen vormen met haar één geheel.

## **Definities**

### **Artikel 4**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. arbeidsovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW;
- b. werkgever: de tandarts of tandarts-specialist die, al dan niet in de vorm van een rechtspersoon, tandheelkundige zorg verleent;
- c. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten;
- d. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief de vergoedingen en/of toeslagen waarop de werknemer op grond van deze regeling dan wel anderszins aanspraak heeft;

## **Algemene bepalingen**





- e. uurloon: het 164e deel van het salaris dat de werknemer bij een 38-urige werkweek per maand zou ontvangen;
- f. arbeidsduur: de tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, met inbegrip van door de werkgever als werktijd aangemerkte reis- en wachttijden;
- g. plaats van tewerkstelling: de plaats(en) of het werkgebied waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht;
- h. dag: de kalenderdag, tenzij uitdrukkelijk werkdag is bedoeld; maand: de kalendermaand; jaar: het kalenderjaar;
- i. feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koninginnedag, 5 mei (eenmaal in de vijf jaar, voor het eerst in 2010), Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.

**Relatiepartner**

**Artikel 5**

1. In deze regeling wordt onder relatiepartner verstaan: de persoon met wie de werknemer een relatie heeft en met wie hij - met het oogmerk duurzaam samen te leven - op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert dan wel de geregistreerde partner van de werknemer.
2. De bepalingen van deze regeling die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn zoveel als mogelijk van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner, waarbij onder bloed- of aanverwanten van de werknemer ook de bloed- of aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer worden begrepen.







## Hoofdstuk 2

### Individuele arbeids- overeenkomst

#### Artikel 6

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan met gebruikmaking van het model voor de individuele arbeidsovereenkomst.\*
2. De werkgever draagt er zorg voor dat uiterlijk op de dag dat de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt een door beide partijen ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer wordt uitgereikt.
3. Wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst worden schriftelijk overeengekomen.\*

### Duur arbeids- overeenkomst

#### Artikel 7

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
  - 2.1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ten hoogste tweemaal voor bepaalde tijd worden voortgezet.
  - 2.2. Er is sprake van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten indien tussen twee arbeidsovereenkomsten een tussenpoos van niet meer dan drie maanden zit.
  - 2.3. Indien meer dan drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan, geldt de vierde arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
  - 2.4. Met ingang van de dag waarop elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van 36 maanden hebben overschreden, tussenpozen van niet meer dan drie maanden inbegrepen, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
  - 2.5. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

\* Modellen zijn beschikbaar via [www.TandartsenNet.nl](http://www.TandartsenNet.nl) (ingelogd zoeken met trefwoord Personeel).

## De arbeidsovereenkomst





2.6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het moment genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

**Proeftijd**

**Artikel 8**

1. Bij de eerste arbeidsovereenkomst die tussen werkgever en werknemer wordt aangegaan, kan een proeftijd worden overeengekomen.
2. De proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ten hoogste twee maanden.
3. De proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
  - a. ten hoogste twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van twee jaar of langer;
  - b. ten hoogste één maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan twee jaren;
  - c. ten hoogste één maand indien de overeenkomst niet eindigt op een in de arbeidsovereenkomst met name bepaalde datum.
4. De proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen.
5. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.





## Hoofdstuk 3

### Algemeen (goed werknemerschap)

#### Artikel 9

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2.1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen en/of gedragsregels van zijn beroep.
- 2.2. Voor de werknemer die het beroep van tandarts uitoefent, gelden hierbij de waarborgen van het bij zijn arbeidsovereenkomst gevoegde professioneel statuut.
3. Binnen redelijke grenzen en voorzover zulks uit het belang van het werk in de praktijk voortvloeit, is de werknemer - na overleg met de werkgever - verplicht in te stemmen met:
  - a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
  - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en/of werktijden;
  - c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.
4. Op de werknemer rust de plicht om - met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van hemzelf en van anderen - bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen en veiligheidsinstructies na te leven.
5. De werknemer draagt verantwoordelijkheid voor het gebruik en de toepassing van beschermende en preventieve maatregelen die door de werkgever aan hem ter beschikking zijn gesteld.
6. De werknemer zal zich op verzoek van de werkgever laten vaccineren tegen Hepatitis B, tenzij hij daar op grond van zijn maatschappelijke of levensbeschouwelijke opvattingen bezwaren tegen heeft.

## Verplichtingen van de werknemer





**Geheimhouding**

**Artikel 10**

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in het vorige lid bedoelde verplichting geldt behoudens voorzover enig wettelijk voorschrift de werknemer tot mededeling verplicht.

**Melden  
verhinderig**

**Artikel 11**

1. Indien de werknemer is verhinderd zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, op de eerste dag van verhindering uiterlijk voor aanvang van de werktijd kennis te (doen) geven aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze, tenzij overmacht hem dit verhindert.
2. Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te stellen.

**Nevenfuncties**

**Artikel 12**

1. Het is de werknemer niet toegestaan - al dan niet gehonoreerde - nevenfuncties te verrichten, behoudens toestemming van de werkgever.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen nevenfuncties te gaan verrichten dan wel bestaande nevenfuncties uit te breiden.
3. De werkgever kan zijn toestemming onthouden indien de nevenfunctie of uitbreiding daarvan redelijkerwijs als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van de functie van de werknemer moet worden beschouwd. In dat geval deelt de werkgever de werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd mee dat de verrichting van deze nevenfunctie of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is. De werkgever zal de werknemer hierover eerst horen.
4. Indien door de werkgever binnen één maand geen reactie wordt gegeven op bedoelde kennisgeving, wordt de toestemming geacht te zijn verleend.

**Zorgplicht**

**Artikel 13**

1. De werknemer is verplicht de zaken die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade indien deze een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.
3. De verplichting genoemd in het vorige lid kan pas worden opgelegd nadat de werknemer terzake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.





## Hoofdstuk 4

### Algemeen (goed werkgeverschap)

#### Artikel 14

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2.1. De werkgever stelt de werknemer in staat de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en geeft daarbij aanwijzingen met inachtneming van de eisen en/of gedragsregels van het beroep van de werknemer.
- 2.2. Voor de werknemer die het beroep van tandarts uitoefent, gelden hierbij de waarborgen van het bij zijn arbeidsovereenkomst gevoegde professioneel statuut.
3. De werkgever geeft de werknemer aanwijzingen die redelijkerwijs nodig zijn ter voorkoming dat de werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden.

### Geheimhouding

#### Artikel 15

1. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn hoedanigheid als werkgever bekend is, tenzij de werknemer toestemming geeft tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in het vorige lid bedoelde verplichting geldt behoudens voorzover enig wettelijk voorschrift de werkgever tot mededeling verplicht.

### Aansprakelijkheid voor schade

#### Artikel 16

1. De werkgever is verplicht zich genoegzaam te verzekeren voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade aan derden veroorzaakt door de werknemer in de uitoefening van zijn functie. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid terzake, behoudens in geval van opzet of bewuste roekeloosheid van de kant van de werknemer.

## Verplichtingen van de werkgever



- 2. De werknemer die in de uitoefening van zijn functie schade lijdt, welke niet het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade, mits hij zijn eventuele aanspraken terzake jegens derden aan de werkgever cedeert.
- 3. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van geldelijke schade wegens loonderving terzake waarvan de werknemer aanspraak heeft op loondoorbetaling dan wel een uitkering krachtens een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

**Werkoverleg**

**Artikel 17**

- 1. De werkgever en de werknemer(s) voeren geregeld, doch in elk geval zo vaak als dat door werkgever of werknemer(s) nodig wordt geacht, werkoverleg.
- 2. Het werkoverleg bestaat uit een open en integraal gesprek van de werkgever met de werknemer(s).
- 3. Van het overleg wordt een verslag gemaakt, tenzij werkgever en werknemer(s) daar in onderling overleg van afzien.





## Hoofdstuk 5

### Algemeen

#### Artikel 18

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens Uitvoeringsregeling A.
2. Het salaris en eventuele vergoedingen worden vóór de 25e dag van elke maand overgemaakt op de bank- of girorekening van de werknemer onder aftrek van de inhoudingen waartoe de werkgever wettelijk verplicht is, alsmede van eventuele inhoudingen waartoe de werknemer hem heeft gemachtigd.
3. Een eventuele vergoeding in verband met overwerk of bereikbaarheidsdienst wordt tegelijk uitbetaald met het salaris van de maand volgend op die waarop de vergoeding betrekking heeft.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt de laatste betaling van het salaris aan het einde van de arbeidsovereenkomst.
5. De werknemer ontvangt maandelijks een gespecificeerde opgave van het salaris. Zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar wordt aan de werknemer een opgave verstrekt over het in het voorgaande jaar verdiende inkomen, de ingehouden loonbelasting en de sociale verzekeringspremies, alsmede eventuele andere inhoudingen en vergoedingen.
6. Periodieke verhoging en andere aanpassingen van het salaris geschieden volgens het bepaalde in Uitvoeringsregeling A.
7. De werkgever is geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. De werknemer wordt hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis gesteld.

### Vakantietoeslag

#### Artikel 19

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris dan wel een uitkering in verband met zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- of pleegzorgverlof heeft genoten.

## Salariëring





- 2. De vakantietoeslag bedraagt per maand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris of aan uitkering(en) heeft genoten.
- 3.1. De vakantietoeslag bedraagt bij een volledig dienstverband:
  - a. voor de werknemer van 21 jaar of ouder: tenminste € 124,62 per maand;
  - b. voor de werknemer die jonger is dan 21 jaar: tenminste € 124,62 per maand verminderd met 7,5% voor elk leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 21 jaar.
- 3.2. De in 3.1 genoemde minimum vakantietoeslag wordt naar evenredigheid verminderd indien de werknemer in (een gedeelte van) een maand slechts gedeeltelijk salaris heeft genoten.
- 4. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd en wordt berekend over een tijdvak van twaalf maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
- 5. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt, vindt er tegelijk met de laatste betaling van het salaris betaling van de tot dan toe opgebouwde rechten van de vakantietoeslag plaats.

**Pensioen tandarts-assistent(-plus)**

**Artikel 20**

- 1. Voor de tandartsassistent(-plus)\* die voldoet aan de voorwaarden voor deelneming in de Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM), geldt een pensioenvoorziening overeenkomstig de statuten en het pensioenreglement van genoemd pensioenfonds.
- 2. In het in het vorige lid bedoelde geval kan de werkgever een deel van de verschuldigde pensioenpremie, het zogenaamde werknemersdeel, op het salaris van de werknemer verhalen.
- 3.1. Onder salaris wordt verstaan het salaris van de werknemer als bedoeld in artikel 5 van het PGGM-Pensioenreglement, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AOW-franchise en de AP-franchise zoals PGGM die in aanmerking neemt.
- 3.2. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat, in geval van verminderd salaris op grond van artikel 23, ten behoeve van de pensioenopbouw geacht wordt recht te bestaan op onverminderde loondoorbetaling.
- 4. Het werknemersdeel in de totale verschuldigde pensioenpremie bedraagt 57,5%.

**Pensioen overig personeel**

**Artikel 21**

- 1. Voor de werknemer die een andere functie vervult dan die van tandartsassistent of tandarts-assistent-plus geldt geen verplichte collectieve pensioenvoorziening.
- 2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de werkgever al dan niet een pensioenvoorziening aanbiedt en zo ja, bij welke uitvoerder en wat de hoogte van de werknemersbijdrage in de pensioenpremie bedraagt.

**Spaarloon en levensloop**

**Artikel 22**

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling in de zin van artikel 32 van de Wet op loonbelasting 1964 of aan een levensloopregeling in de zin van artikel 19g van genoemde wet.

\* Bij besluit van 22 december 2003 is door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de pensioenregeling van PGGM met ingang van 1 februari 2004 verplicht gesteld voor werknemers die de functie vervullen van tandartsassistent of tandartsassistent-plus.







## Hoofdstuk 6

### Loondoorbetaling

#### Artikel 23

- 1.1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschap of bevalling heeft de werknemer gedurende de eerste 104 weken recht op het in de arbeidsovereenkomst genoemde percentage van het salaris.
- 1.2. De loondoorbetalingsplicht van de werkgever bedraagt tenminste 70% van het loon.
- 1.3. Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer tenminste recht op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
- 1.4. Indien het loon meer bedraagt dan het maximumdagloon (2006: € 168), heeft de werknemer over het meerdere geen aanspraak op loondoorbetaling, tenzij partijen in de arbeidsovereenkomst anders zijn overeengekomen.
2. Partijen kunnen overeenkomen dat de werknemer over de eerste dag of de eerste twee dagen van het tijdvak van 104 weken geen recht heeft op loon.
3. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. Dit geldt eveneens indien de perioden direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf telt niet mee voor de berekening van het tijdvak van 104 weken.
4. In afwijking van het eerste lid heeft de vrouwelijke werknemer geen recht op loondoorbetaling gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof overeenkomstig artikel 40a geniet. Zij heeft dan recht op een uitkering als genoemd in artikel 40c. Tijdens ziekte die voorafgaat aan of aansluit op dit verlof en die haar oorzaak vindt in de zwangerschap of bevalling bestaat recht op een Ziektewet-uitkering en op loondoorbetaling.

## Arbeidsongeschiktheid



- 5. Op grond van artikel 7:629, vijfde lid, BW kan er sprake zijn van vermindering van de loondoorbetalingsverplichting in geval van een uitkering of inkomsten voor de werknemer tijdens zijn ziekte, bijvoorbeeld een Ziektewet-uitkering zoals genoemd in het vorige lid.
- 6. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ontstaan door een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk kan worden gesteld, kan de werkgever het netto loon dat hij op grond van de wet of de arbeidsovereenkomst moet doorbetalen rechtstreeks op die derde verhalen.

**Verlenging**

**Artikel 24**

Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in het vorige artikel, wordt verlengd:

- a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte van de ziekte niet tijdig (uiterlijk dertien weken na aanvang) heeft gedaan aan het UWV;
- b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag voor een WIA-uitkering door de werknemer later wordt gedaan dan dertien weken voor afloop van de wachttijd voor de WIA dan wel het op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer verlengde tijdvak;
- c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het UWV op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer heeft vastgesteld;
- d. met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld indien bij de behandeling van de WIA-aanvraag is gebleken dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn reïntegratieverplichtingen niet of niet volledig nakomt of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. De reïntegratieverplichtingen in dit kader zijn:
  - aantekening houden van het verloop van de ziekte en de reïntegratie van de werknemer;
  - tijdig in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak opstellen, de afspraken naleven en het plan periodiek evalueren;
  - tijdig in overleg met de werknemer een reïntegratieverslag opstellen en hiervan een afschrift aan de werknemer verstrekken;
  - zich bij bovenstaande verplichtingen laten bijstaan door een arbodienst.

**Loonsancties**

**Artikel 25**

- 1. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt;
  - b. indien de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c. voor de tijd dat zijn genezing langer duurt doordat de werknemer deze belemmert of vertraagt;
  - d. voor de tijd gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - e. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever (of door een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, te verrichten;
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid;
  - g. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA-uitkering later indient dan dertien weken voor afloop van de wachttijd voor de WIA dan wel het op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer verlengde tijdvak.





2. De werkgever is bevoegd de loondoorbetaling op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
3. De werkgever kan alleen een rechtsgeldig beroep doen op een van gronden voor de in het eerste of tweede lid genoemde loonsancties indien hij de werknemer daarvan onverwijld schriftelijk in kennis stelt, nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
4. In de in het eerste lid genoemde gevallen verwerft de werknemer eveneens geen aanspraak op vakantie.

### Ziek- en hersteld- melding

#### Artikel 26

1. Indien de werknemer wegens ziekte is verhinderd zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, op de eerste dag van verhindering uiterlijk voor aanvang van de werktijd kennis te (doen) geven aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze, tenzij overmacht hem dit verhindert.
2. Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te stellen.

### Reïntegratie

#### Artikel 27

1. De werkgever bevordert de reïntegratie van de werknemer. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.
2. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om de werknemer in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Onder passende arbeid wordt verstaan: 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 hem kan worden gevergd.
4. De werkgever stelt in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
5. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in het derde lid verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand gedurende het in artikel 23 onder 1.1 genoemde tijdvak.
6. Indien de werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, neemt de werkgever contact op met het UWV om nadere afspraken te maken over de reïntegratie-inspanningen die redelijkerwijs van hem mogen worden verwacht.

### Verplichtingen werknemer

#### Artikel 28

In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht:

- a. de tussen werkgever en arbodienst overeengekomen voorschriften en instructies stipt na te leven;
- b. gevolg te geven aan door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 27, tweede lid;





- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid;
- d. passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.



## Hoofdstuk 7

### Arbeidsduur

#### Artikel 29

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 38 uur per week dan wel 152 uur per vier weken.
- 2.1. Een werknemer met een arbeidsduur van minder dan 38 uur per week verricht deeltijdwerk.
- 2.2. Indien de werknemer structureel langer werkt dan het overeengekomen aantal uren, treden de werkgever en de werknemer in overleg over het al dan niet vermeerderen van de overeengekomen arbeidsduur.
- 2.3. Bij deeltijdwerk worden de arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers met een volledig dienstverband evenredig aan de omvang van het dienstverband verminderd.
- 3.1. De werknemer in dienst van een werkgever met tien of meer werknemers heeft een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur.
- 3.2. De werkgever met minder dan tien werknemers in dienst heeft een eigen regeling met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur (zie bijlage 2).

### Werk- en rusttijden

#### Artikel 30

1. De werk- en rusttijden worden - na overleg met de werknemer - door de werkgever vastgesteld met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet.
2. Indien de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen dat de werk- en rusttijden volgens een rooster worden geregeld, wordt het rooster door de werkgever tenminste tien dagen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft ter kennis van de werknemer gebracht.
3. De werktijden worden zo regelmatig mogelijk verdeeld.
4. Zondag is in de regel een rustdag.
5. Bij de regeling van de werktijden wordt, voor wat betreft het verrichten van werk op voor de

## Arbeidsduur en werktijden



werknemer geldende religieuze (feest)dagen, zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.

6. Het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, daaronder begrepen het werkoverleg en vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging, wordt als werktijd aangemerkt.
7. Koffie- en theepauzes van minder dan 15 minuten worden als werktijd aangemerkt.

**Overwerk**

**Artikel 31**

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever incidenteel langer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur per week, met dien verstande dat doorwerken tot 15 minuten na de overeengekomen werktijd niet als overwerk wordt beschouwd.
2. Overwerk wordt per dag naar boven afgerond op een kwartier.
3. De werknemer ontvangt voor ieder uur overwerk het uurloon vermeerderd met een bruto toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon. Dit percentage bedraagt:
  - op maandag tot en met vrijdag tot 20.00 uur: 25%
  - op maandag tot en met vrijdag vanaf 20.00 uur: 50%
  - op zaterdag: 100%.
4. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze vergoeding geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in een evenredige compensatie in vrije tijd.
5. Tijdens overwerk verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie en vakantietoeslag.
6. Aan de werknemer die jonger is dan 18 jaar wordt geen overwerk opgedragen.
7. Aan de vrouwelijke werknemer die zwanger is wordt tegen haar wil geen overwerk opgedragen.
8. Op werkdagen tussen 22.00 en 07.00 uur en op zon- en feestdagen wordt geen overwerk opgedragen.

**Bereikbaarheidsdienst / spoedgevallendienst**

**Artikel 32**

- 1.1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer zich gedurende een afgesproken tijdsperiode bereikbaar dient te houden voor werkzaamheden in het kader van de spoedgevallendienst, ontvangt de werknemer daarvoor een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt:
  - voor 12 tot en met 24 uur bereikbaarheidsdienst op maandag tot en met vrijdag: twee uur;
  - voor 12 tot en met 24 uur bereikbaarheidsdienst op zaterdag en zon- en feestdagen: drie uur.
- 1.2. Indien gedurende minder dan twaalf uur bereikbaarheidsdienst wordt opgedragen, bedraagt de compensatie 50% van het in 1.1 genoemde aantal uren.
- 2.1. Indien de werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst arbeid verricht, ontvangt hij voor ieder uur het uurloon vermeerderd met een bruto toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon. Dit percentage bedraagt:
  - op maandag tot en met vrijdag tot 20.00 uur: 25%
  - op maandag tot en met vrijdag vanaf 20.00 uur: 50%
  - op zaterdag en zon- en feestdagen: 100%.
- 2.2. De tijd gedurende welke arbeid wordt verricht, wordt per bereikbaarheidsdienst naar boven afgerond op een kwartier.
- 2.3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze vergoeding geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in een evenredige compensatie in vrije tijd.
- 2.4. Het werken tijdens bereikbaarheidsdienst wordt beschouwd als overwerk. Artikel 31, achtste lid, is niet van toepassing.
3. Aan de werknemer die jonger is dan 18 jaar wordt geen bereikbaarheidsdienst opgedragen.
4. Aan de vrouwelijke werknemer die zwanger is wordt tegen haar wil geen bereikbaarheidsdienst opgedragen.



## Hoofdstuk 8

### Opbouw vakantie-uren

#### Artikel 33

1. De werknemer met een volledig dienstverband heeft per kalenderjaar recht op 178,5 vakantie-uren met behoud van salaris.
2. Het in het vorige lid genoemde aantal vakantie-uren wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, als volgt verhoogd:

Leeftijd	Verhoging	Totaal
18 jaar of jonger	22,8 uur	201,3 uur
19 jaar	15,2 uur	193,7 uur
20 jaar	7,6 uur	186,1 uur
21 tot en met 29 jaar	0 uur	178,5 uur
30 tot en met 39 jaar	7,6 uur	186,1 uur
40 tot en met 44 jaar	15,2 uur	193,7 uur
45 tot en met 49 jaar	22,8 uur	201,3 uur
50 tot en met 54 jaar	38 uur	216,5 uur
55 tot en met 59 jaar	53,2 uur	231,7 uur
60 tot en met 65 jaar	68,4 uur	246,9 uur

3. Voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar aanvangt of eindigt, draagt het aantal vakantie-uren voor elke maand waarin de werknemer in dienst is of is geweest 1/12 deel van het aantal vakantie-uren per jaar, waarbij als maand wordt beschouwd de maand waarin de arbeidsovereenkomst vóór de 16de is ingegaan of na de 15de is beëindigd.
4. Aanspraken op niet opgenomen vakantie-uren vervallen vijf jaar na de laatste dag van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

## Vakantie en (zorg)verlof



**Opname van vakantie**

**Artikel 34**

1. De vakantie dient in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
2. In enig kalenderjaar niet genoten vakantie-uren worden zoveel mogelijk in het volgende kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in een kalenderjaar niet meer kan opnemen dan anderhalf maal het hem jaarlijks toekomende verlof.
- 3.1. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantieperiode(s) worden door de werkgever tijdig - in overleg met de werknemer - bepaald, met dien verstande dat de werknemer jaarlijks recht heeft op twee weken aaneengesloten vakantie.
- 3.2. De werkgever houdt zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waarbij er desgewenst naar wordt gestreefd dat de vakantie van de werknemer samenvalt met de schoolvakanties van zijn kinderen dan wel ligt in de periode tussen 1 mei en 1 oktober.
- 3.3. De werkgever kan ten hoogste twee dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen.
- 3.4. Uiterlijk 31 januari zal de werkgever de vakantieperiode(s) en eventuele snipperdagen aanwijzen.
- 4.1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om eventuele overige vakantie-uren - al dan niet aaneengesloten - overeenkomstig zijn wensen op te nemen. De werknemer doet dit verzoek schriftelijk en zo ruim mogelijk van tevoren.
- 4.2. De werknemer draagt in dat geval - indien nodig - zoveel mogelijk zelf zorg voor zijn vervanging.
- 4.3. Het tijdstip van opname van de in 4.1 genoemde vakantie-uren wordt geacht te zijn vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij de werkgever binnen twee weken het verzoek onder opgave van redenen heeft afgewezen.
5. Indien daartoe gewichtige redenen bestaan, kan de werkgever - na overleg met de werknemer - een overeengekomen vakantieperiode wijzigen. De schade welke de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

**Vakantie en ziekte**

**Artikel 35**

1. Voor de werknemer die tijdens een vakantieperiode ziek is, gelden de ziekte-dagen niet als vakantiedagen, mits de werknemer de werkgever conform artikel 26 in kennis stelt van zijn ziekte.
2. De werknemer die volledig arbeidsongeschikt is, verwerft aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan één maand opvolgen.
3. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, verwerft slechts aanspraak op vakantie over de gewerkte uren.

**Vakantie en verlof**

**Artikel 36**

- 1.1. De werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de uren waarvoor hij recht heeft op salaris. De werknemer bouwt derhalve geen vakantie op tijdens onbetaald verlof of wanneer hij anderszins geen aanspraak heeft op salaris.
- 1.2. De werknemer die een gedeelte van zijn arbeidsduur onbetaald verlof geniet, verwerft slechts aanspraak op vakantie over de gewerkte uren.
2. In afwijking van het bovenstaande verwerft de werknemer wel aanspraak op vakantie tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en tijdens langdurend zorgverlof.

**Vakantie en einde arbeidsovereenkomst**

**Artikel 37**

1. Bij beëindiging van het dienstverband kan de werknemer de hem toekomende vakantie-uren opnemen, met dien verstande dat de werkgever in plaats daarvan de nog bestaande rechten op vakantie kan omzetten in een geldelijke vergoeding indien daartoe gewichtige redenen bestaan. In dat geval verstrekt hij een verklaring aan de werknemer waaruit blijkt over welk tijdvak deze





- bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
2. Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeids-overeenkomst met een werkgever aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de vakantie-verklaring nog aanspraak op vakantie had. Over deze opgenomen vakantie-uren ontstaat wel een opbouw van vakantie-uren bij de nieuwe werkgever.
  3. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband teveel vakantie-uren heeft genoten, kan de werkgever deze met het laatste salaris verrekenen.

## Feestdagen

### Artikel 38

1. Op feestdagen heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris.
2. Indien het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van deze verlofdagen, worden de gewerkte dagen gecompenseerd door middel van het toekennen van vervangende verlofdagen met behoud van salaris alsmede een toeslag voor de gewerkte uren overeenkomstig artikel 31, derde lid.
3. Aan de werknemer kan op zijn verzoek - al dan niet met behoud van salaris - verlof worden gegeven op andere voor hem van belang zijnde godsdienstige of levensbeschouwelijke dagen.

## Buitengewoon verlof

### Artikel 39

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris indien en voorzover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is:
  - a. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een door wet of overheid opgelegde onbezoldigde verplichting: de daarvoor benodigde tijd;
  - b. bij zijn verhuizing: twee dagen per kalenderjaar;
  - c. bij zijn ondertrouw: één dag;
  - d. bij zijn huwelijk: vier dagen;
  - e. bij bevalling van zijn echtgenote en het doen van aangifte van een geboorte: de daarvoor benodigde tijd;
  - f. binnen vier weken na de bevalling van zijn echtgenote: twee dagen kraamverlof;
  - g. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag;
  - h. bij overlijden van zijn echtgenote of bloed- en aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
  - i. bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de tweede graad: twee dagen;
  - j. bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad: één dag;
  - k. indien de werknemer in de sub i. en j. genoemde gevallen is belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap: vier dagen;
  - l. bij zijn 25-, 40- en 50-jarige dienstjubileum: één dag;
  - m. bij zijn 25-, 40- en 50-jarige huwelijksjubileum en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksjubileum van zijn ouders, schoonouders, stief- of pleegouders: één dag;
  - n. bij de kerkelijke bevestiging, Eerste Heilige Communie en andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen van de werknemer of zijn echtgenote, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: één dag.
2. In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever - wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat - buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor een beperkte, per geval te stellen tijdsduur.
- 3.1. De werknemer met een niet volledig dienstverband heeft volledig recht op buitengewoon verlof indien de betreffende dagen door de werknemer niet vrij gekozen kunnen worden en deze dagen vallen binnen de overeengekomen werktijd.



- 3.2. De werknemer met een niet volledig dienstverband heeft evenredig aan de omvang van zijn dienstverband recht op buitengewoon verlof, indien de verlofdagen vrij bepaald kunnen worden door de werknemer.
- 4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van buitengewoon verlof, dient daartoe een verzoek in bij de werkgever.
- 5. Bij een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof wordt rekening gehouden met artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg. De werkgever deelt de afwijzing schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

**Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

**Artikel 40a**

- 1. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschapsverlof vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling in.
- 2. De werknemer meldt de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof uiterlijk drie weken van tevoren aan de werkgever. Daarbij wordt een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige overlegd.
- 3. De werknemer meldt de bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling aan de werkgever.
- 4. De werknemer heeft recht op bevallingsverlof vanaf de dag na de bevalling. Het bevallingsverlof bedraagt een aaneengesloten periode van tien weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.
- 5. Indien de werknemer in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, ziek is in verband met haar zwangerschap, worden deze ziektedagen voor de toepassing van het vorige lid aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
- 6. Artikel 40c is van toepassing.

**Adoptie- of pleegzorgverlof**

**Artikel 40b**

- 1. De werknemer heeft in verband met adoptie of opname van een pleegkind recht op verlof vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke opname een aanvang zal nemen. Het verlof bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken gedurende een tijdvak van achttien weken.
- 2. De werknemer meldt de ingangsdatum van het adoptie- of pleegzorgverlof zo mogelijk uiterlijk drie weken van tevoren aan de werkgever onder opgave van de omvang van het verlof. Daarbij worden officiële documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg wordt opgenomen.
- 3. Artikel 40c is van toepassing.

**Uitkering**

**Artikel 40c**

- 1. De werknemer heeft gedurende een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dan wel adoptie- of pleegzorgverlof recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg. Deze bedraagt 100% van het dagloon, zoals vastgesteld overeenkomstig de Ziektewet.
- 2. De uitkering wordt uiterlijk twee weken van tevoren door de werknemer via de werkgever aangevraagd bij het UWV.
- 3. De uitbetaling van de uitkering loopt via de werkgever.
- 4. De artikelen 3:6 tot en met 3:14 van de Wet arbeid en zorg zijn van toepassing op de uitkering van de werknemer.

**Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

**Artikel 40d**

- 1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te



berekenen tijd om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer plotselinge ziekte in het gezin van de werknemer verstaan.

2. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het bedoelde verlof opneemt. Indien dit niet mogelijk is dan zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding wordt de reden aangegeven.
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat zich een situatie heeft voorgedaan, die het opnemen van het calamiteitenverlof rechtvaardigde.
4. Indien aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof ex artikel 40e wordt voldaan, eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.

#### **Kortdurend zorgverlof**

##### **Artikel 40e**

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn echtgenote, een inwonend kind of een (uitwonende) ouder van de werknemer.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag van het verlof.
3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij kortdurend zorgverlof opneemt. Indien dit niet mogelijk is dan zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding worden de reden, de omvang, de wijze van opnemings en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven.
4. Het verlof gaat in bij de melding ervan aan de werkgever. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.
5. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat zich een situatie heeft voorgedaan, die het opnemen van het zorgverlof rechtvaardigde.
6. De werknemer heeft gedurende de periode van zorgverlof recht op 70% van zijn salaris, doch minimaal het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

#### **Langdurend zorgverlof**

##### **Artikel 40f**

1. De werknemer heeft recht op onbetaald verlof voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, indien het betreft zijn echtgenote, een kind tot wie de werknemer of zijn echtgenote als ouder in een familierechtelijk betrekking staat, een pleegkind van de werknemer of een ouder van de werknemer. Onder levensbedreigend ziek wordt verstaan: de gezondheids-situatie die zo ernstig is dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt.
  - 2.1. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag van het verlof.
  - 2.2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.
  - 2.3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
  - 2.4. In afwijking van het bovenstaande kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
    - verlof voor een langere periode dan twaalf weken, tot ten hoogste achttien weken; of
    - meer uren verlof per week.
  - 3.1. Het langdurend zorgverlof wordt uiterlijk twee weken van tevoren aangevraagd, tenzij de werkgever instemt met een kortere periode. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren.
  - 3.2. De werknemer verstrekt desgevraagd aan de werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarover hij redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken teneinde aannemelijk te maken



dat is voldaan aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden. De werkgever doet een schriftelijk verzoek tot het verstrekken van aanvullende informatie binnen een week nadat het verzoek om verlof bij hem is ingediend.

- 3.3. De werkgever willicht het verzoek van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.
- 3.4. Indien de werkgever overweegt het verzoek om verlof niet of niet geheel in te willigen, overlegt hij met de werknemer over diens verzoek. De beslissing op het verzoek om verlof wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet (geheel) inwilligt, deelt hij dit onder opgave van redenen aan de werknemer mee.
- 3.5. Indien de werkgever een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek nog niet schriftelijk aan de werknemer heeft meegedeeld, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Zolang de werknemer niet heeft voldaan aan een verzoek van de werkgever om informatie als bedoeld in 3.2, wordt de in de vorige zin bedoelde periode verlengd met het aantal dagen dat de werknemer niet heeft voldaan aan dit verzoek.
- 4. Indien voor het verstrijken van de verlofduur de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof is verleend overlijdt dan wel niet langer levensbedreigend ziek is, eindigt het verlof met ingang van de dag na die waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.
- 5. Indien het verzoek om langdurend zorgverlof wordt ingewilligd, kan het daaraan voorafgaand kortdurend zorgverlof ex artikel 40e op verzoek van de werknemer geheel of gedeeltelijk worden aangemerkt als langdurend zorgverlof.

**Ouderschapsverlof**

**Artikel 40g**

- 1. De werknemer die tenminste één jaar onafgebroken in dienst is, heeft, gedurende de periode dat zijn kind de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt, recht op onbetaald ouderschapsverlof.
  - 2.1. Het verlof bedraagt ten hoogste dertien maal de arbeidsduur per week.
  - 2.2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
  - 2.3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
  - 2.4. In afwijking van het bovenstaande kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
    - verlof voor een langere periode dan zes maanden; of
    - meer uren verlof per week; of
    - het verlof van dertien weken op te delen in ten hoogste drie perioden waarbij elke periode tenminste een maand bedraagt.
- 3.2. De werkgever willicht het verzoek van de werknemer in, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- 4. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de ingangsdatum van het verlof, het aantal uren verlof per week, de werkdagen waarop het verlof wordt opgenomen en de duur van de verlofperiode.
- 5. 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.
- 6. Op grond van bijzondere en 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 indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.





## Hoofdstuk 9

### Werkkleding

#### Artikel 41

1. De werknemer is verplicht de door de werkgever voorgeschreven werkkleding te dragen.
2. De werkgever verstrekt de werkkleding aan de werknemer in bruikleen of vergoedt de kosten verbonden aan de aanschaf van de werkkleding.
3. De kosten verbonden aan het onderhoud van de werkkleding komen voor rekening van de werkgever.
4. De werknemer draagt zorg voor een goed gebruik van de werkkleding.

### Tegemoetkoming woon-werkverkeer

#### Artikel 42

- 1.1. De werknemer heeft recht op een vergoeding voor het dagelijks eenmaal heen en weer reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, mits de enkele reisafstand tenminste elf kilometer bedraagt.
- 1.2. De werknemer heeft geen recht op een reiskostenvergoeding indien de werkgever vervoer ter beschikking stelt.
2. De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, met een maximum van 25 kilometer enkele reis.
3. De werkgever verstrekt naar zijn keuze een vergoeding per verreden kilometer of een vaste vrije vergoeding overeenkomstig de fiscale 'praktische regeling'.
4. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever op een zodanig tijdstip tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling moet reizen, dat naar het oordeel van de werkgever aan dit reizen voor de werknemer een sociaal veiligheidsrisico is verbonden, wordt op de navolgende wijze een vergoeding van de reiskosten verleend:
  - a. de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klasstarief; of

## Vergoedingsregelingen



- b. € 0,19 per kilometer indien de werknemer voor de reis die niet of niet op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden verricht, met toestemming van de werkgever gebruik maakt van een eigen auto; of
  - c. de taxikosten indien de werknemer voor de reis die niet of niet op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden verricht, met toestemming van de werkgever gebruik maakt van een taxi.
5. Bij verhuizing van de werknemer naar een woning die verder van de plaats van tewerkstelling is gelegen dan zijn oude woning, vindt geen aanpassing van de reiskostenvergoeding plaats, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

**Reis- en verblijf-  
kostenvergoeding**

**Artikel 43**

- 1. De werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en/of verblijfkosten moet maken, heeft recht op een vergoeding.
- 2. Reiskosten worden vergoed overeenkomstig artikel 42, vierde lid.
- 3. Verblijfkosten worden - onder overlegging van de nota's - vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten, voorzover deze redelijk zijn.

**Verhuiskosten-  
vergoeding**

**Artikel 44**

- 1. Indien de werknemer op expliciet verzoek van de werkgever verhuist nabij de plaats van tewerkstelling, heeft hij recht op de navolgende vergoeding van verhuiskosten:
  - tweemaal de reiskosten van de woonplaats van de werknemer naar diens nieuwe woonruimte zulks ter bezichtiging daarvan;
  - een bedrag voor de vervoerskosten naar de nieuwe woning van bagage en inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden, waaronder de kosten van in- en uitpakken zijn begrepen. Deze vergoeding wordt verleend op basis van de werkelijke kosten, doch maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven; en
  - 12% van het jaarsalaris als vergoeding voor inrichtingskosten.
- 2. De verhuiskostenvergoeding wordt slechts verleend indien de werknemer schriftelijk verklaart dat de vergoeding zal worden terugbetaald indien hij binnen twee jaar na zijn verhuizing ontslag neemt. Deze terugbetalingsplicht wordt verminderd met een 1/24 deel per maand dat de werknemer na diens verhuizing bij de werkgever in dienst is.

**Bij- en nascholing /  
studiefaciliteiten**

**Artikel 45**

- 1. De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen, die door de werkgever noodzakelijk worden geacht voor een goede uitoefening van zijn functie. Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en de hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever. Voorzover deze bijscholingsactiviteiten niet tijdens de overeengekomen werktijden kunnen worden gevolgd, kan in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat er sprake is van overwerk dan wel een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur voor de duur van de bijscholing.
- 2. De werkgever stelt de werknemer met de functie van mondhygiënist of tandarts in de gelegenheid om cursussen te volgen, conferenties bij te wonen en vakbeurzen te bezoeken door middel waarvan de werknemer in staat is in het kader van kwaliteitsbevordering zijn noodzakelijke vakkennis op peil te houden. Het voorgaande geschiedt in tijdig overleg met de werkgever en tot een maximum van drie werkdagen per jaar bij een volledig dienstverband met behoud van salaris.
- 3. Aan de werknemer die in het kader van het tweede lid bij- en nascholingsactiviteiten volgt of anderszins een opleiding volgt, kunnen studiefaciliteiten worden toegekend overeenkomstig Uitvoeringsregeling C.



**Kinderopvang en scholing****Artikel 46**

1. Door de werkgever wordt jaarlijks 0,85% van de totale loonsom van de werknemer(s) over het voorafgaande jaar beschikbaar gesteld voor het tot stand brengen van faciliteiten op het terrein van kinderopvang en/of scholing.
2. Onder loonsom wordt verstaan het totaal van alle bedragen waarover loonbelasting en premies volksverzekeringen moet worden afgedragen.
3. In het kader van het in het eerste lid bepaalde wordt door de werkgever jaarlijks in overleg met de werknemer(s) een plan voor kinderopvang en/of scholing vastgesteld, waarin wordt vastgelegd ten behoeve van welke faciliteiten besteding van het in het eerste lid genoemde percentage zal plaatsvinden.
4. Indien in enig kalenderjaar blijkt dat het in het eerste lid genoemde percentage niet of niet volledig kan worden besteed aan de in de voorgaande leden bedoelde faciliteiten, worden de niet aangewende middelen overgeheveld naar het daaropvolgende jaar.
5. Door de werkgever wordt jaarlijks aan de werknemer(s) een overzicht verstrekt van de in het kader van dit artikel door de werkgever getroffen faciliteiten en de mate waarin hiervan door de werknemers in dienst bij de werkgever gebruik wordt gemaakt.
6. Indien de werkgever besluit een bijdrage in de kosten van kinderopvang te verstrekken, stelt hij daartoe een aparte regeling op.\*

**Jubileum****Artikel 47**

1. De werknemer die 12½, 25 of 40 jaar in dienst is bij de werkgever, heeft recht op een jubileumgratificatie. De jubileumgratificatie bedraagt:
  - a. bij 12½ jaar: een half maandsalaris;
  - b. bij 25 jaar: een maandsalaris;
  - c. bij 40 jaar: een maandsalaris.
2. Onder maandsalaris wordt verstaan: het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag over één maand.

\* Model is beschikbaar via [www.TandartsenNet.nl](http://www.TandartsenNet.nl) (ingelogd zoeken met trefwoord Personeel).







## Hoofdstuk 10

### Aanstellingskeuring Artikel 48

1. De werkgever kan de werknemer, indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, verplichten om zich bij het aangaan of wijzigen van de arbeidsovereenkomst te onderwerpen aan een aanstellingskeuring. Onder medische geschiktheid wordt begrepen de bescherming van de gezondheid van de werknemer en van derden bij de uitvoering van de betreffende werkzaamheden.
2. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk en tijdig voor aanvang van de keuring over het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht, alsmede over diens rechten bij keuringen.
3. De keuringsgeneeskundige wordt door de werkgever aangewezen.
4. De uitslag van de keuring wordt binnen 14 dagen na vaststelling daarvan door de werkgever aan de werknemer meegedeeld.
5. De werknemer heeft het recht de verklaring van de geneeskundige in te zien zodra deze door de geneeskundige is toegezonden aan de werkgever.
6. De kosten van de medische keuring komen ten laste van de werkgever. Hieronder worden tevens de reis- en verblijfkosten van de werknemer verstaan; deze worden vergoed overeenkomstig artikel 43.
7. De werknemer kan binnen een week na ontvangst van de uitslag van de keuring een verzoek tot herkeuring indienen. De werkgever is verplicht dit verzoek tot herkeuring te honoreren. De herkeuringsgeneeskundige wordt door de werkgever - in overleg met de werknemer - aangewezen en zal een andere geneeskundige zijn dan degene die de eerste keuring heeft verricht.

## Aanstellingskeuring en arbeidsomstandigheden





- 8. De kosten van deze herkeuring komen voor rekening van de werkgever. Hij kan echter van de werknemer een redelijke bijdrage verlangen indien de uitslag van de herkeuring overeenstemt met de uitslag van de eerste keuring.
- 9. De uitslag van een herkeuring wordt als beslissend beschouwd.
- 10. De in het derde en zevende lid genoemde geneeskundigen mogen noch familielid, huisarts of behandelend geneesheer van de betrokken werknemer zijn, noch betrokken zijn bij de praktijk van de werkgever.

**Arbeids-  
gezondheidskundig  
onderzoek**

**Artikel 49**

- 1. De werkgever stelt de werknemer op diens verzoek in de gelegenheid zich ten hoogste eenmaal per twee jaar aan een geneeskundig onderzoek van een arts van de arbodienst te onderwerpen.
- 2. De werknemer is verplicht zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen wanneer de werkgever van oordeel is dat de lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer een beletsel vormt of kan vormen om zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. De uitslag van dit geneeskundig onderzoek zal binnen 14 dagen na vaststelling daarvan aan de werknemer worden meegedeeld. Het vijfde tot en met tiende lid van artikel 48 zijn van overeenkomstige toepassing.

**Arbeids-  
omstandigheden**

**Artikel 50**

- 1. De werkgever zal zoveel mogelijk maatregelen nemen en voorwaarden scheppen die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer beschermen. Daarbij kan de werkgever gebruik maken van de NMT-RI&E Tandheelkundige praktijken.
- 2. Aan de werknemer worden op kosten van de werkgever alle beschermingsmiddelen verstrekt, welke volgens de algemeen aanvaarde eisen inzake praktijkhygiëne redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor een verantwoorde beroepsuitoefening. Eveneens zullen daartoe ten behoeve van de werknemer de nodige preventieve maatregelen worden genomen. Naast de werkgever draagt tevens de werknemer verantwoordelijkheid voor het gebruik en de toepassing van beschermende en preventieve maatregelen.



## Hoofdstuk 11

### Op non-actiefstelling

#### Artikel 51

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste twee weken op non-actiefstellen indien naar zijn oordeel de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met twee weken worden verlengd.
2. De werkgever deelt het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het eventuele besluit tot verlenging ervan, binnen 24 uur schriftelijk aan de werknemer mee onder vermelding van de duur van de op non-actiefstelling en de redenen.
3. De werkgever en de werknemer zijn verplicht binnen twee weken met elkaar in overleg te treden om een situatie te creëren waardoor de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
4. Na het verstrijken van de periode van twee c.q. vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij de werkgever inmiddels een procedure is gestart om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In het laatste geval kan de werkgever de werknemer op non-actiefstellen tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk achten.
5. Gedurende de op non-actiefstelling behoudt de werknemer het recht op salaris en alle overige rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en deze regeling.
6. Op non-actiefstelling wordt niet als strafmaatregel gebruikt.

### Schorsing; disciplinaire maatregel

#### Artikel 52

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste twee weken schorsen indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW aanwezig is om hem op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan eenmaal met twee weken worden verlengd.

## Op non-actiefstelling en schorsing



2. Alvorens tot schorsing over te gaan zal de werkgever de werknemer horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
3. De werkgever deelt het besluit tot schorsing alsmede het eventuele besluit tot verlenging ervan terstond aan de werknemer mee onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen. Het besluit wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer bevestigd.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris en alle overige rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en deze regeling.
5. Indien de schorsing ongegrond blijkt te zijn, wordt de werknemer gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan hem en aan derden die door de werkgever op de hoogte waren gesteld wordt meegedeeld of bevestigd. Indien de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman, komen de kosten in dat geval voor rekening van de werkgever.
6. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie kunnen voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:679 BW.



## Hoofdstuk 12

### Algemeen

#### Artikel 53

Het dienstverband eindigt:

- a. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd;
- b. door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- c. met wederzijds goedvinden op een door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- d. door opzegging door werknemer of werkgever met inachtneming van artikel 54;
- e. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 BW wegens gewichtige redenen;
- f. door ontslag op staande voet door de werkgever of de werknemer om een dringende reden op grond van artikel 7:677 BW;
- g. door overlijden van de werknemer;
- h. op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, zonder dat daartoe opzegging is vereist.

### Opzegging

#### Artikel 54

1. Opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden. De werkgever heeft toestemming van het CWI nodig om de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen.
  - 2.1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.
  - 2.2. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt één maand.
  - 2.3. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
    - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
    - vijf tot tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
    - tien tot vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
    - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
  - 2.4. In afwijking van 2.2 kunnen partijen afspreken dat de opzegtermijn voor de werknemer langer is dan één maand (ten hoogste zes maanden). De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt in dat geval het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer.

## Einde van de arbeidsovereenkomst



- 2.5. De opzegtermijn voor de werkgever wordt met één maand verkort indien aan de werkgever toestemming is verleend door het CWI, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging nog tenminste één maand moet bedragen.
- 3. In geval van opzegging door de werknemer zal deze in het belang van de continuïteit van de patiëntenzorg de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte stellen van zijn ontslagname.
- 4.1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid tenminste twee jaar onafgebroken heeft geduurd of een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om een ontslagvergunning door het CWI is ontvangen.
- 4.2. Voor de berekening van de termijn van twee jaar worden perioden van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap buiten beschouwing gelaten.
- 4.3. De termijn van twee jaar wordt verlengd in de in artikel 24 genoemde gevallen.
- 4.4. Het opzegverbod als bedoeld in 4.1 is niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert:
  - a. gevolg te geven aan de door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften en/of mee te werken aan maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
  - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, te verrichten;
  - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid.
- 4.5. Het CWI verleent slechts toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte indien:
  - a. aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en
  - b. de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen zesentwintig weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de praktijk, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.
- 5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende zwangerschap; gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof en gedurende de eerste zes weken na werkhervatting; wegens het opnemen van adoptie- of pleegzorgverlof, kort- of langdurend zorgverlof of ouderschapsverlof; wegens overgang van de onderneming; gedurende lidmaatschap van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
- 6. Met uitzondering van het opzegverbod gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn de in het vierde en vijfde lid genoemde opzegverboden niet van toepassing bij opzegging wegens beëindiging van de praktijk van de werkgever.
- 7. Bij ontslag van meerdere werknemers wegens bedrijfseconomische redenen geldt het afspiegelingsbeginsel indien er sprake is van uitwisselbare functies. Binnen de mogelijke verschillende leeftijdsgroepen wordt de ontslagkeuze bepaald aan de hand van het dienstjarenbeginsel.

**Overlijdens-  
uitkering**

**Artikel 55**

Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden, aan de nabestaanden een uitkering verleend op grond van artikel 7:674 BW.





# Uitvoeringsregeling A

## § 1 INSCHALINGSBEPALINGEN

### Bepaling salaris

#### Artikel 1

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de bij zijn functie\* behorende salarisschaal, zoals opgenomen in § 2.

#### *Tandartsassistent*

- 2.1. De salarisschaal van de tandartsassistent bestaat uit twee salaristabellen.
  - 2.1.1. De salarisschaal Tandartsassistent is van toepassing op de werknemer die voldoet aan de taken zoals omschreven in het Beroepsprofiel Tandartsassistent\*\*.
  - 2.1.2. De salarisschaal Tandartsassistent-plus is van toepassing op de werknemer die aan het Beroepsprofiel Tandartsassistent voldoet en in aanvulling daarop zelfstandig patiëntenzorgtaken uitvoert op basis van een voortgezette opleiding en/of cursus(sen).
- 2.2. Indien de tandartsassistent jonger is dan 21 jaar, vindt de inschaling plaats conform de tabel voor werknemers jonger dan 21 jaar.

\* Kijk op [www.TandartsenNet.nl](http://www.TandartsenNet.nl) (ingelogd zoeken met trefwoord Personeel) voor de beschrijving van de functies van tandartsassistent(-plus) en mondhygiënist(-plus).

\*\* Het Beroepsprofiel Tandartsassistent is in 2005 ontwikkeld door het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW) Beroepsontwikkeling in opdracht van de NMT. Het beroepsprofiel is een samenwerkingsproduct van CNV Publieke Zaak, ABVAKABO FNV, ANT en NMT.

## Salariëring





2.3. Indien een werknemer van 21 jaar of ouder een opleiding tot tandartsassistent volgt in de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) dan wel in deeltijd in de Beroepsopleidende leerweg (BOL)\*\*\* van het MBO én in dat kader met een werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat, kan hij gedurende maximaal één jaar vanaf datum van indiensttreding worden gesalarieerd conform het in de tabel voor werknemers jonger dan 21 jaar genoemde salaris voor een 20-jarige. Daarna heeft de werknemer recht op het salaris behorend bij volgnummer 0 in de tabel voor werknemers vanaf 21 jaar.

Bovenstaande is eveneens van toepassing indien een werkgever een werknemer die geen enkele ervaring als tandartsassistent heeft, zelf aan het begin van de arbeidsovereenkomst de benodigde praktische vaardigheden bijbrengt.

*Mondhygiënist*

3. De salarisschaal van de mondhygiënist bestaat uit twee salaristabellen.

- 3.1. De salarisschaal Mondhygiëne is van toepassing op de werknemer die in het bezit is van het getuigschrift Mondhygiëne of van een getuigschrift van een opleiding voor mondzorgkunde.
- 3.2. De salarisschaal Mondhygiënist-plus is van toepassing op de mondhygiënist die in opdracht van een tandarts taken uitvoert op het vakgebied van de tandheelkunde. Op basis van een voortgezette opleiding en/of aanvullende cursus(sen) dan wel op basis van de (vierjarige) opleiding voor mondzorgkunde.

*Overig personeel*

- 4.1. Voor werknemers met een andere functie dan de in het tweede en derde lid genoemde, is er geen salarisschaal aanwezig. Het salaris wordt door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de inhoud en de zwaarte van de functie in relatie tot de in het tweede en derde lid genoemde functies.
- 4.2. Het salaris wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met het percentage waarmee de salarissen voor tandartsassistenten en mondhygiënisten worden aangepast.
- 4.3. Het bepaalde in het volgende artikel is uitsluitend van toepassing indien de werkgever voor de functie van de werknemer een salarisschaal met periodieken heeft vastgesteld.

**Periodieke verhoging**

**Artikel 2**

- 1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met een periodiek (overgang naar volgende volgnummer) tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt.
- 2. De periodieke verhoging gaat in op de eerste dag van de eerste maand van het nieuwe kalenderjaar dan wel op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer in dienst trad. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de genoemde mogelijkheden van toepassing is.
- 3. Indien de tabel voor tandartsassistenten tot 21 jaar van toepassing is of is geweest, gaat de periodieke verhoging in op de eerste dag van de geboortemaand.

\*\*\* Bij een voltijdse opleiding in de BOL is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, maar van een stage-overeenkomst.





**Inschaling bij  
functiewijziging****Artikel 3**

Indien de tandartsassistent of mondhygiënist bij dezelfde werkgever na overleg bevorderd wordt tot tandartsassistent-plus dan wel mondhygiënist-plus, heeft hij op het moment van de functiewijziging tenminste recht op het salaris dat voor hem gold bij zijn vorige functie. Het op de werknemer van toepassing zijnde volgnummer in de nieuwe salarisschaal is tenminste het laagste volgnummer van deze schaal.

Bij promotie naar de volgende schaal heeft de werknemer tenminste recht op één periodiek. Indien dit samenvalt met de datum van de jaarlijkse periodieke verhoging, heeft de werknemer recht op twee periodes.

**Inhouden van  
periodieke  
verhoging****Artikel 4**

De werkgever kan besluiten de periodieke verhoging conform artikel 2 niet toe te kennen indien hij na toepassing van de in Uitvoeringsregeling B opgenomen beoordelingsregeling definitief van oordeel is dat aan tenminste zes van de te beoordelen gezichtspunten de waardering slecht (1) of onvoldoende (2) moet worden toegekend.

Mededelingen met betrekking tot de niet toekenning van een periodieke verhoging worden schriftelijk, gemotiveerd en met vermelding van de gevolgen voor de salariering aan de werknemer gedaan.

Vóór het verstrijken van de datum van de eerstvolgende periodieke verhoging kan de werkgever met terugwerkende kracht de niet toekenning ongedaan maken.

**Toekenning extra  
periodieken****Artikel 5**

Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie goed (4) of uitstekend (5) vervult, kan de werkgever besluiten aan de werknemer extra periodieken toe te kennen. Als gevolg hiervan kan het maximum van de salarisschaal geldend voor de werknemer worden overschreden.

Mededelingen met betrekking tot het toekennen van extra periodieken worden schriftelijk, gemotiveerd en met vermelding van de gevolgen voor de salariering aan de werknemer gedaan.





**§ 2 SALARISSCHALEN**

De CAO Tandartsassistenten is na 31 december 2004 niet verlengd. De salarissen zijn vanaf dat moment niet aangepast. Voor 2006 is een salarisverhoging van 1,2% mogelijk vanwege de daarvoor beschikbare ruimte in de Tarieven Tandheelkunde. Deze verhoging is verwerkt in de NMT-adviestabellen, deze staan in de rechterkolom. Het staat werkgever en werknemer vrij om hiervan af te wijken.

**Salarisschaal  
Tandartsassistent**

**Werknemer jonger dan 21 jaar**

<i>Leeftijd</i>	<i>bruto salaris ex CAO Tandartsassistenten (einde 31 december 2004)</i>	<i>bruto salaris NMT-adviestabel 2006</i>
16	€ 881,25	€ 891,83
17	€ 987,39	€ 999,24
18	€ 1.094,00	€ 1.107,13
19	€ 1.201,10	€ 1.215,51
20	€ 1.305,31	€ 1.320,97

**Werknemer vanaf 21 jaar**

<i>Volgnummer</i>	<i>bruto salaris ex CAO Tandartsassistenten (einde 31 december 2004)</i>	<i>bruto salaris NMT-adviestabel 2006</i>
0	€ 1.410,97	€ 1.427,90
1	€ 1.482,05	€ 1.499,83
2	€ 1.556,96	€ 1.575,64
3	€ 1.636,68	€ 1.656,32
4	€ 1.683,75	€ 1.703,96
5	€ 1.736,10	€ 1.756,93
6	€ 1.795,64	€ 1.817,19
7	€ 1.854,72	€ 1.876,98
8	€ 1.910,42	€ 1.933,35




**Salarisschaal  
Tandartsassistent-  
plus**

<i>Volgnummer</i>	<i>bruto salaris ex CAO Tandartsassistenten (einde 31 december 2004)</i>	<i>bruto salaris NMT-adviestabel 2006</i>
0	€ 1.556,96	€ 1.575,64
1	€ 1.636,68	€ 1.656,32
2	€ 1.683,75	€ 1.703,96
3	€ 1.736,10	€ 1.756,93
4	€ 1.795,64	€ 1.817,19
5	€ 1.854,72	€ 1.876,98
6	€ 1.910,42	€ 1.933,35
7	€ 1.967,57	€ 1.991,18
8	€ 2.025,68	€ 2.049,99

**Salarisschaal  
Mondhygiënist**

<i>Volgnummer</i>	<i>bruto salaris NMT-adviestabel 2005</i>	<i>bruto salaris NMT-adviestabel 2006</i>
0	€ 1.855,00	€ 1.877,00
1	€ 1.911,00	€ 1.934,00
2	€ 1.967,00	€ 1.991,00
3	€ 2.026,00	€ 2.050,00
4	€ 2.084,00	€ 2.109,00
5	€ 2.142,00	€ 2.168,00
6	€ 2.199,00	€ 2.225,00
7	€ 2.258,00	€ 2.285,00
8	€ 2.315,00	€ 2.343,00
9	€ 2.372,00	€ 2.400,00

**Salarisschaal  
Mondhygiënist-  
plus**

<i>Volgnummer</i>	<i>bruto salaris NMT-adviestabel 2005</i>	<i>bruto salaris NMT-adviestabel 2006</i>
0	€ 2.084,00	€ 2.109,00
1	€ 2.142,00	€ 2.168,00
2	€ 2.199,00	€ 2.225,00
3	€ 2.258,00	€ 2.285,00
4	€ 2.315,00	€ 2.343,00
5	€ 2.372,00	€ 2.400,00
6	€ 2.443,00	€ 2.472,00
7	€ 2.517,00	€ 2.547,00
8	€ 2.593,00	€ 2.624,00
9	€ 2.670,00	€ 2.702,00





**Minimum-  
(jeugd)loon**

<i>Leeftijd</i>	<i>bruto salaris per 1 januari 2006</i>
16	€ 439,05
17	€ 502,70
18	€ 579,05
19	€ 668,10
20	€ 782,65
21	€ 922,65
22	€ 1.081,70
23 of ouder	€ 1.272,60





## Uitvoeringsregeling B

### § 1 VOORWAARDEN

Indien de werkgever overgaat tot het beoordelen van de werknemer in zijn functioneren, geldt hiervoor de volgende regeling.

Beoordeling van de werknemer kan bijvoorbeeld plaatsvinden voor het einde van de proeftijd, bij de beslissing van de werkgever of de werknemer wel of niet in aanmerking komt voor een aanstelling voor onbepaalde tijd en bij de beslissing of een werknemer wel of niet in aanmerking komt voor een periodieke salarisverhoging.

### § 2 GEZICHTSPUNTEN

1. De beoordeling van de werknemer in zijn functioneren in de functie als genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, geschiedt op de volgende punten:
  - a. kennisniveau
  - b. zelfstandigheid
  - c. inzet en verantwoordelijkheidsgevoel
  - d. organisatie van het eigen werk
  - e. houding ten opzichte van de werkgever
  - f. houding ten opzichte van collega's
  - g. houding ten opzichte van patiënten
  - h. houding ten opzichte van derden
  - i. bereidheid tot overleg
  - j. leiding aanvaarden/leiding geven

## Beoordelingsregeling





- k. mondelinge uitdrukkingsvaardigheid
  - l. schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
  - m. kwaliteit van het werk
  - n. kwantiteit van het werk.
2. Voor elk van de onder sub 1 genoemde punten wordt door de in § 3 genoemde beoordelaar een cijfer gegeven, dat kan variëren van 1 tot en met 5, welke cijfers de volgende waardering uitdrukken:
- 1. slecht
  - 2. onvoldoende
  - 3. voldoende
  - 4. goed
  - 5. uitstekend.

**§ 3 PROCEDURE**

Bij de beoordeling geldt de volgende procedure:

- 1. De werknemer wordt schriftelijk voor het beoordelingsgesprek uitgenodigd, met inachtneming van een termijn van tenminste twee weken.
- 2. Het beoordelingsgesprek wordt gevoerd door degene die (direct) leiding geeft aan de werknemer of degene die is belast met de hoogste dagelijkse leiding van de praktijk dan wel door hen gezamenlijk.
- 3. Indien de werknemer hierom verzoekt, kan de werkgever besluiten dat het beoordelingsgesprek uitsluitend wordt gevoerd door degene die is belast met de hoogste dagelijkse leiding van de praktijk.
- 4. De uitkomst van het beoordelingsgesprek wordt door de werkgever binnen twee weken schriftelijk en met redenen omkleed in tweevoud aan de werknemer voorgelegd in de vorm van een voorlopige beoordelingsuitslag. Hierbij wordt de werknemer gewezen op de mogelijkheid tot indiening van bezwaar als bedoeld in het zesde lid en de daarvoor gestelde termijn.
- 5. De werknemer dient één exemplaar van deze voorlopige beoordelingsuitslag voor ontvangst te tekenen en binnen één week na het verkrijgen hiervan aan de werkgever te retourneren.
- 6. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de voorlopige beoordelingsuitslag, kan hij binnen twee weken na ontvangst hiervan een schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar indienen bij degene die de hoogste dagelijkse leiding heeft van de praktijk.
- 7. Naar aanleiding van dit ingediende bezwaar neemt de werkgever de voorlopige beoordelingsuitslag opnieuw in overweging en kan deze worden herzien.
- 8. Zo spoedig mogelijk na het verstrijken van de bezwaartermijn, doch in ieder geval niet later dan vier weken daarna, deelt de werkgever schriftelijk en met redenen omkleed de definitieve uitslag van de beoordeling aan de werknemer mee.



# Model beoordelingsformulier

**Beoordeelde**      Naam: \_\_\_\_\_  
 Functie: \_\_\_\_\_  
 Datum indiensttreding: \_\_\_\_\_  
 Datum van beoordeling: \_\_\_\_\_  
 Tijdvak van beoordeling: \_\_\_\_\_  
 Datum voorgaande beoordeling: \_\_\_\_\_

**Beoordelaar**      Naam: \_\_\_\_\_  
 Functie: \_\_\_\_\_

**Waardering**      1. slecht   2. onvoldoende   3. voldoende   4. goed   5. uitstekend

<b>Gezichtspunten</b>	<b>Waardering</b>
a. kennisniveau	_____
b. zelfstandigheid	_____
c. inzet en verantwoordelijkheidsgevoel	_____
d. organisatie van het eigen werk	_____
e. houding t.o.v. de werkgever	_____
f. houding t.o.v. collega's	_____
g. houding t.o.v. patiënten	_____
h. houding t.o.v. derden	_____
i. bereidheid tot overleg	_____
j. leiding aanvaarden/leiding geven	_____
k. mondelinge uitdrukkingsvaardigheid	_____
l. schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid	_____
m. kwantiteit van het werk	_____
n. kwaliteit van het werk	_____

**Motivering** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Datum verzending voorlopige beoordelingsuitslag in tweevoud aan beoordeelde: ... - ... - 20...

Handtekening beoordelaar

Handtekening beoordeelde  
 voor ontvangst en gezien

Maakt beoordeelde gebruik van recht tot bezwaar (binnen twee weken na ontvangst)? ja / nee

Zo ja, datum verzending definitieve beoordeling door werkgever aan beoordeelde: ... - ... - 20...









**Artikel 1**

Studiefaciliteiten kunnen worden verleend in de vorm van:

- a. studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze uitvoeringsregeling; en/of
- b. een financiële tegemoetkoming in de studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling.

**Artikel 2**

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

## Studiefaciliteiten





**Artikel 3**

1. De werkgever kan studieverlof met behoud van salaris verlenen voor (een gedeelte van) het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van lessen en voor het deelnemen aan een examen of tentamen.
2. De werkgever kan eveneens studieverlof met behoud van salaris verlenen ter voorbereiding van een examen of tentamen.

**Artikel 4**

De werkgever stelt de hoogte van de vergoeding van de kosten in verband met de studie vast. Het kan hierbij gaan om:

- a. noodzakelijk gemaakte cursus- en leskosten, de examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal;
- b. noodzakelijk te maken reiskosten voor het volgen van lessen en het deelnemen aan een examen of tentamen;
- c. noodzakelijk te maken verblijfkosten voor het deelnemen aan een examen of tentamen.

**Artikel 5**

Afspraken omtrent de toekenning van studiefaciliteiten worden schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

**Artikel 6**

Tenzij bij de aanvang van de studie schriftelijk tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen, kan de werkgever de aan de werknemer verleende tegemoetkoming in de studiekosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen indien:

- a. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend voordat de studie met goed gevolg is beëindigd: het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaar voorafgaande aan het ontslag;
- b. de werknemer de studie niet met goed gevolg heeft beëindigd op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn: het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaar voorafgaande aan de beëindiging van de studie;
- c. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar na het beëindigen van de studie: voor elke maand die ontbreekt aan de termijn van drie jaren, maximaal 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaar voorafgaande aan het tijdstip waarop de studie is beëindigd.





## Bijlage 1

Overleg tussen werkgever en werknemers over het functioneren van de praktijk en de werknemers kan diverse vormen aannemen. We onderscheiden hier drie min of meer geformaliseerde overlegstructuren. Deze vinden alle plaats 'los van de dagelijkse werkzaamheden', dat wil zeggen op een plaats waar - en tijd dat - ongestoord overleg gevoerd kan worden. Daarnaast kenmerken de overlegstructuren zich door een cyclische karakter: (vastgelegde) afspraken uit voorgaand overleg worden steeds weer als evaluatiepunt op de agenda voor het komende overleg opgenomen.

### Werkoverleg\*

- Gericht op heden
- Groepsgesprek
- Informeel karakter
- Wederzijdse afstemming
- Begeleiden van het team
- Open gesprek
- Iedere twee weken

Het hele team komt bijeen in een vooraf geagendeerd overleg, waarvan alle aanwezigen en afwezigen achteraf een verslag met notulen en actiepunten krijgen. Alle deelnemers aan het werkoverleg worden in de gelegenheid gesteld in alle rust zaken betreffende de werkzaamheden in de praktijk aan de orde te brengen. Het is tevens de plaats waar veranderingen in deze praktijkwerkzaamheden worden geïntroduceerd en afgestemd. De frequentie zal bij voorkeur tenminste iedere twee weken zijn.

\*Zie ook artikel 17 van de arbeidsvoorwaardenregeling

## Werkoverleg, functionerings- en Beoordelingsgesprekken



**Functionerings-  
gesprek**

- Gericht op heden en toekomst
- Tweegesprek
- Informeel karakter
- Wederzijdse afstemming
- Begeleiden van de werknemer
- Open gesprek
- Eenmaal à tweemaal per jaar

Tweerichtingsoverleg tussen de leidinggevende (meestal de praktijkhouder) en een werknemer; zowel het functioneren van de werknemer als dat van de praktijk staat ter discussie. Het kader van dit overleg wordt in eerste instantie bepaald door de functie-omschrijving van de werknemer en de in het vorige functioneringsgesprek gestelde doelen en de gemaakte afspraken. In de tandheelkundige praktijk kan een belangrijk onderdeel van een functioneringsgesprek het (her-)beschouwen van de bekwaamheden van de werknemer zijn.

De leidinggevende stelt voorafgaand aan het functioneringsgesprek tezamen met de werknemer een agenda op. Beiden bereiden op basis daarvan het gesprek grondig voor. Het is de bedoeling dat in een opbouwende sfeer zowel naar het verleden (positieve punten en verbeterpunten), het heden, maar vooral naar de toekomst wordt gekeken: wat te doen om beter te functioneren, welke randvoorwaarden moeten aangepakt worden? De frequentie is meestal tenminste eenmaal per jaar. Met name het eerste jaar na aanstelling is het aan te bevelen tenminste tweemaal een functioneringsgesprek te voeren.

**Beoordelings-  
gesprek\***

- Gericht op verleden
- Leidinggevende deelt oordeel over werknemer mee
- Formeel karakter
- Eenzijdig
- Koppeling aan beloning
- Gesloten gesprek
- Eenmaal per jaar

Een beoordelingsgesprek wordt nogal eens verward met een functioneringsgesprek. De onderwerpen zijn immers vergelijkbaar, de gesprekspartners gelijk. Echter, het gaat nu om een eenzijdig, door de leidinggevende (meestal de praktijkhouder) geformuleerd oordeel over het functioneren van de werknemer. Er zal vooral worden teruggekeken. Het oordeel heeft veelal consequenties in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer. Zo kan het al dan niet toekennen van een (extra) periodiek of bonus afhangen van de jaarlijkse beoordeling. Het is daarbij van groot belang om heldere, min of meer meetbare, vooraf overeengekomen criteria te hanteren. Dit is nodig om het beoordelingsgesprek als sturingsinstrument in het personeelsbeleid te kunnen gebruiken. Het ontbreken van heldere criteria kan al snel leiden tot een averechts effect: de werknemer raakt gedemotiveerd.

In Uitvoeringsregeling B is een regeling met criteria vastgelegd voor het voeren van beoordelingsgesprekken.

Voor meer informatie over het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken kunt u contact opnemen met NMT-Ledenservice, telefoon 030 6076380 of e-mail LS@nmt.nl

\* Zie ook Uitvoeringsregeling B





Op 1 juli 2000 is de Wet aanpassing arbeidsduur in werking getreden. Op grond van deze wet hebben werknemers die tenminste één jaar in dienst zijn recht op aanpassing (vermeerdering of vermindering) van de arbeidsduur. In bedrijven met minder dan tien werknemers hebben deze geen wettelijk recht op vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur. De wetgever heeft ingezien dat voor dit type bedrijven een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur veel ingrijpender en verstrekkender is dan in grote bedrijven. Zozeer zelfs dat dit kan leiden tot onoverkomelijke organisatorische problemen. De wet bepaalt overigens wel dat deze zogenaamde kleine werkgevers een regeling moeten treffen met betrekking tot het recht van werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. In deze regeling moet tenminste een recht op vermindering van de arbeidsduur zijn opgenomen. Aan dit recht kunnen wel beperkende voorwaarden worden verbonden. Deze voorwaarden mogen echter niet zo stringent zijn dat het recht op vermindering van de arbeidsduur in de praktijk geen betekenis meer heeft.

Hierna volgt een model voor de opstelling van een regeling vermindering arbeidsduur voor praktijken met minder dan tien werknemers. Aan de hand hiervan kan een eigen regeling voor uw praktijk worden opgesteld. U wordt dringend aangeraden dit ook te doen.

Indien u tien of meer werknemers in dienst heeft, zijn de Wet aanpassing arbeidsduur en de in deze wet genoemde procedure en uitsluitingsgronden onverkort van toepassing.

## Regeling vermindering arbeidsduur



# Regeling vermindering arbeidsduur

Naam werkgever: \_\_\_\_\_

Deze regeling is vastgesteld door de werkgever op ...-... 20...

**Artikel 1** Iedere werknemer die tenminste ..... (bijv. drie) jaar in dienst is, kan een verzoek indienen om zijn arbeidsduur te verminderen.\*

- Artikel 2**
1. Een werknemer kan hoogstens eens per ..... (bijv. twee of vijf) jaar een verzoek indienen om zijn arbeidsduur in de eigen functie te verminderen.
  2. De werknemer dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Daarbij deelt hij mee: de omvang van de gewenste vermindering van de arbeidsduur, het gewenste tijdstip van ingang, de gewenste spreiding van de werktijden en zijn motieven voor de wijziging. Dit verzoek moet uiterlijk ..... (bijv. vier) maanden voor de gewenste ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsduur worden ingediend.
  3. De werkgever deelt zijn besluit zo mogelijk ..... (bijv. één) maand(en) voor de gewenste ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsduur schriftelijk aan de werknemer mee.
  4. Indien het verzoek om vermindering van de arbeidsduur wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de nieuwe werktijden vast.

- Artikel 3**
1. Bij de beoordeling van het verzoek vindt een afweging plaats tussen de belangen van de werknemer bij vermindering van de arbeidsduur en de gevolgen daarvan voor de praktijkvoering.
  2. Criteria bij de beoordeling van het verzoek door de werkgever zijn: (doorhalen wat niet van toepassing is en eventueel aanvullen)
    - de belangen van de werknemer;
    - de mogelijkheid van herbezetting van de vrijgekomen uren;
    - roostertechnische gevolgen;
    - de mogelijkheid om de gewenste werktijden in te willigen;
    - gevolgen van financiële of organisatorische aard;
    - de overdraagbaarheid van het werk;
    - het functioneren of de geschiktheid van de werknemer;
    - etc.
    - \_\_\_\_\_
    - \_\_\_\_\_
  3. Bij het vaststellen van de werktijden geldt de doelmatigheid van het bedrijfsproces als uitgangspunt. Daarnaast houdt de werkgever zo veel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer(s).
  4. De arbeidsduur dient minimaal .... (bijv. 16) uur per week te bedragen (eventueel differentiëren naar bepaalde functies).
  5. Werknemers die als gevolg van toewijzing van het verzoek om vermindering van de arbeidsduur hun functie in deeltijd of als duobaan gaan uitoefenen, dienen zich bereid te verklaren incidenteel meer uren te werken en/of op andere tijden te werken.

\* In de regeling moet tenminste een recht op vermindering van de arbeidsduur zijn opgenomen (zie toelichting). Het is echter ook mogelijk een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur onder de regeling te brengen. In dat geval dient achter 'vermindering/te verminderen' telkens 'of vermeerdering/of te vermeerderen' te worden gevoegd.





