



Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2011 - 31 december 2012

sector ambulancezorg

Partijen

Ondergetekenden:

- I **College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. Schirmbeck;
- II **Vereniging Werkgevers AmbulanceZorg**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer T. Hiddes;
- III **Werkgeversvereniging B4**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J. Pierik;

van werkgeverszijde,

en

- IV **AbvaKabo FNV**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R. Kuin;
- V **FNV Bondgenoten**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer T. Koningh;
- VI **CNV Publieke Zaak**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J. Schot;
- VII **CNV Vakmensen**,
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J. Jongejan

van werknemerszijde,

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



Preambule

Voor u ligt de sector-cao Ambulancezorg. De bij de cao betrokken partijen zijn er in geslaagd om het aantal cao's binnen de sector Ambulancezorg terug te brengen van vier tot één. Deze cao regelt de arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers binnen de sector. De hoofdlijnen van de cao zijn partijen overeengekomen in een Sociaal Akkoord sector ambulancezorg op 19 mei 2009 en een Principe Akkoord sector ambulancezorg op 11 november 2009, welke akkoorden als bijlage V aan deze cao zijn gehecht.

De directe aanleiding voor de totstandkoming van de cao vormt de toekomstige inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg. De cao stelt de werkgevers in staat om vanuit een gelijkwaardige uitgangspositie in te schrijven op de te verlenen vergunningen. Voor werknemers betekent de cao dat hun werkgelegenheid bij de inwerkingtreding van de nieuwe wet is veiliggesteld.

De cao bestaat in de basis uit de bouwstenen van de vier oude cao's (de CAR UWO, de cao Ambulancezorg, de cao CAR B4 en de cao Ziekenhuizen). Daarnaast biedt deze cao de gelegenheid om een gemoderniseerd en geprofessionaliseerd personeelsbeleid te introduceren. Een personeelsbeleid dat past bij de ontwikkelingen die de ambulancesector in de afgelopen jaren heeft ondergaan. De nieuwe cao omvat een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardelijk pakket voor zowel de huidige werknemers als voor toekomstige werknemers die kiezen voor een loopbaan in de ambulancezorg.

Voor het eerst zijn de arbeidsvoorwaarden voor zowel publieke als private werknemers in materiële zin gelijk en worden deze geregeld in één cao. Voor de publieke werkgevers en werknemers wordt de tekst van de cao omgezet in een rechtspositionele regeling. In deze regeling wordt de terminologie en een aantal procedurele aspecten aangepast aan de publiekrechtelijke status van deze werkgevers en werknemers. Partijen komen overeen dat de cao - ook in de toekomst - steeds in zijn geheel zal worden omgezet in een voor publieke werkgevers en werknemers geldende rechtspositionele regeling.

De cao is direct van toepassing op private werkgevers die zijn aangesloten bij een bij de cao betrokken werkgeversvereniging. Na een algemeenverbindendverklaring zal de cao van toepassing zijn op alle private partijen die onder de werkingssfeerbepaling van de cao vallen. Voor publieke werkgevers geldt dat de sector-cao wordt vastgesteld als rechtspositionele regeling voor de medewerkers bij deze publieke werkgevers. Om te waarborgen dat dit ook gebeurt hebben partijen vorenbedoeld convenant gesloten. In de tekst van de cao is hierom ook een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de publieke werkgevers (die betrokken zijn bij de cao als overeenkomst) en de private werkgevers.

Het gemoderniseerde personeelsbeleid besteedt in het bijzonder aandacht aan de volgende terreinen: gezondheidsmanagement, levensfasebewust personeelsbeleid en een breder carrièreperspectief. Deze onderwerpen staan niet los van elkaar; het een kan niet bestaan zonder het andere.

Aspecten van gezondheidsmanagement vindt u terug bij het ziekte- en verzuimbeleid, dat gericht is op preventie in plaats van op reïntegratie. Uitgangspunt is dat iedere medewerker zijn loopbaan in goede gezondheid kan doorlopen. Bij gezondheidsmanagement hoort ook een actief beleid gericht op het hanteren van de agressie en het geweld waarmee medewerkers te maken kunnen krijgen in hun werk. Tenslotte krijgt het instrument van de Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM) een vaste plaats in de cao, om een goede medische begeleiding en monitoring van medewerkers tijdens hun loopbaan te waarborgen.

Levensfasebewust personeelsbeleid betekent arbeidsvoorwaarden die worden afgestemd op de levensfase en de loopbaanfase waarin een medewerker verkeert. Iemand die net begint met werken heeft andere wensen ten aanzien van zijn arbeidsvoorwaardenpakket dan de medewerker die aan het einde van zijn actieve loopbaan staat. In de cao is daarom een Persoonlijk Levensfasebudget opgenomen, dat werknemers de mogelijkheid biedt een evenwichtige balans tussen werk en privé te vinden.

Wat de loonontwikkeling betreft zijn partijen het volgende overeengekomen. De op 1 januari 2011 (feitelijk de op 31 december 2010) geldende CAR UWU salaristabel wordt eenmalig overgenomen in deze cao. Vervolgens wordt op 1 juli 2011 een structurele loonsverhoging van 1% doorgevoerd. Op 1 juli 2012 wordt opnieuw een structurele loonsverhoging van 1% doorgevoerd. De eindejaarsuitkering groeit tijdens de looptijd van deze cao als volgt door naar een dertiende maand: in december 2011 naar 7,88% en in december 2012 naar 8,33%.

Medewerkers die op het moment van de overgang naar deze cao recht hebben op een van de overgangsregelingen ouderenbeleid uit de voormalige cao Ambulancezorg, de CAR UWU of de cao B4 behouden deze rechten. De betreffende overgangsbepalingen uit de verschillende cao's zijn opgenomen als bijlage X van deze cao. Het Ministerie van VWS treft buiten deze cao om een voorziening. (Toekomstige) werkgevers kunnen zich wenden tot het Ministerie om vanuit deze voorziening een dekking voor de kosten te vragen die zij maken voor medewerkers die aanspraken kunnen doen gelden op een van de voormelde overgangsregelingen ouderenbeleid. Er is een werkgroep opgericht door het Ministerie die deze voorzieningsregeling uitwerkt. De uitkomsten van het onderzoek van de werkgroep worden afgestemd met de bij de cao betrokken partijen. De realisatie van de voorzieningsregeling is voorwaardelijk voor de inwerkingtreding van deze cao.

Voor medewerkers die op het moment van de overgang naar deze cao op basis van artikel 16 van het Harmonisatie-akkoord 2002 aanspraak hadden op een garantietoelage, en die door de overgang een lagere vergoeding onregelmatige diensten gaan ontvangen, is een regeling getroffen die het recht op deze garantietoelage respecteert.

Tevens wordt in de cao een hardheidsclausule opgenomen voor medewerkers (voorheen vallend onder de particuliere cao Ambulancezorg, de CAR UWU of de cao CAR B4) die als gevolg van de overgang naar deze cao in een onrechtvaardige situatie terechtkomen. Publieke werkgevers reserveren hiervoor eenmalig een maximum van 0,5% van de loonsom over 2010 ten behoeve van werknemers die vanuit een publieke organisatie overgaan naar de cao. Private werkgevers reserveren eenmalig een maximum van 0,3% van de loonsom over 2010 ten behoeve van werknemers die vanuit een private organisatie overgaan naar de cao. De sector B4-werkgevers reserveren eveneens eenmalig een maximum van 0,3% van de loonsom over 2010 ten behoeve van werknemers die vanuit een B4-organisatie overgaan naar de cao.

Tenslotte bevat deze cao instrumenten en regelingen die passen in de verdere ontwikkeling en professionalisering van het personeelsbeleid in de ambulancesector. Met die verdere ontwikkeling en professionalisering blijft de ambulancesector een aantrekkelijke sector, voor de huidige en voor de toekomstige medewerkers. Medewerkers zijn immers het belangrijkste kapitaal; het levensreddende werk dat zij verrichten dient op een goede, arbeidsvoorwaardelijke basis te steunen, waarvoor deze cao belangrijke handvatten biedt.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	9
Artikel 1.1	Begrippen	10
Artikel 1.2	Werkings sfeer	13
Artikel 1.3	Looptijd cao/Tussentijdse wijziging	13
Artikel 1.4	Standaardkarakter	13
Artikel 1.5	Geldigheid cao-bepalingen	14
Artikel 1.6	Interpretatiecommissie cao	14
Artikel 1.7	Interne Bezwarencommissie	14
Artikel 1.8	Exemplaar ter beschikking	14
Hoofdstuk 2	Verplichtingen van werkgever en werknemer	15
Artikel 2.1	Algemene verplichtingen	16
Artikel 2.2	Geheimhouding	16
Artikel 2.3	Nevenwerkzaamheden	16
Artikel 2.4	Verhinderend tot verrichten werkzaamheden	17
Artikel 2.5	Vertegenwoordiging	17
Artikel 2.6	Dienstkleding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen	18
Artikel 2.7	Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening	18
Artikel 2.8	Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid	18
Artikel 2.9	Gebruik zaken werkgever	18
Artikel 2.10	Schade en boetes	19
Artikel 2.11	Rechtsbijstand werknemer	19
Artikel 2.12	Verklaring omtrent gedrag	19
Artikel 2.13	Collectieve ongevallenverzekering	19
Hoofdstuk 3	De arbeidsovereenkomst	21
Artikel 3.1	De arbeidsovereenkomst	22
Artikel 3.2	Proeftijd	22
Artikel 3.3	Einde van de arbeidsovereenkomst	22
Artikel 3.4	Schorsing	23
Artikel 3.5	Oproepkrachten	23
Artikel 3.6	Uitzendkrachten	23
Artikel 3.7	Percentage formatie oproepkrachten en uitzendkrachten	24
Hoofdstuk 4	Salaris/toeslagen/vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen/bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	25
I	Salaris	26
Artikel 4.1	Begrippen	26
Artikel 4.2	Salaris	26
Artikel 4.3	Periodieke verhoging	26
Artikel 4.4	Waarneming hoger gewaardeerde functie	27
II	Toeslagen	27
Artikel 4.5	Vakantietoeslag	27
Artikel 4.6	Eindejaarsuitkering	27

Artikel 4.7	Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen	28
Artikel 4.8	Dienstjarengratificatie	28
Artikel 4.9	Onregelmatigheidstoeslag	28
Artikel 4.10	Overwerktoeslag	29
Artikel 4.11	Aanwezigheidstoeslag	30
Artikel 4.12	Bereikbaarheidstoeslag	30
III	<i>Vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen</i>	31
Artikel 4.13	Faciliteren vakbondsbijdrage	31
Artikel 4.14	Tegemoetkoming reiskosten woon/werkverkeer	31
Artikel 4.15	Vergoeding reis- en verblijfskosten van dienstreizen	32
Artikel 4.16	Verhuiskostenregeling	32
Artikel 4.17	Bijdrage ziektekostenverzekering	32
Artikel 4.18	Uitkering bij overlijden	33
Artikel 4.19	Levensloopregeling en spaarloonregeling	33
IV	<i>Bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid</i>	33
Artikel 4.20	Definities	33
Artikel 4.21	Voorwaarden voor recht op de bovenwettelijke uitkering	34
Artikel 4.22	Duur van de bovenwettelijke uitkering	34
Artikel 4.23	Berekeningsgrondslag en hoogte van de bovenwettelijke uitkering	35
Artikel 4.24	Bovenwettelijke uitkering en pensioen	35
Artikel 4.25	Verplichtingen van de werknemer/betrokkene	36
Artikel 4.26	Vermindering/terugvordering van de bovenwettelijke uitkering	36
Artikel 4.27	Vervallen van de bovenwettelijke uitkering	36
Artikel 4.28	Uitkering bij overlijden	37
Artikel 4.29	Uitbetaling van de bovenwettelijke uitkering	37
Artikel 4.30	Waarborg financiering van de bovenwettelijke uitkering	37
Hoofdstuk 5	Functiewaardering en inschaling	39
Artikel 5.1	Vaststelling en inschaling functies	40
Artikel 5.2	Functie-indeling	40
Artikel 5.3	Overgang van aanloop- naar functieloonschaal	40
Hoofdstuk 6	Arbeidsduur en werktijden	41
Artikel 6.1	Voltijd	42
Artikel 6.2	Deeltijd	42
Artikel 6.3	40-urige werkweek	42
Artikel 6.4	Arbeidstijd en dienstrooster	43
Artikel 6.5	Pauze	43
Artikel 6.6	Normen arbeidstijd	43
Artikel 6.7	Reservedienst	43
Artikel 6.8	Aanwezigheidsdienst	44
Artikel 6.9	Bereikbaarheidsdienst	44
Artikel 6.10	Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken	45
Artikel 6.11	Arbeid op feestdagen	45
Artikel 6.12	Werkoverleg	46

Hoofdstuk 7	Vakantie, verlof en Persoonlijk Levensfasebudget	47
I	<i>Vakantie</i>	48
Artikel 7.1	Vakantie-uren	48
Artikel 7.2	Opbouw vakantie-uren	48
Artikel 7.3	Opnemen vakantie-uren	48
II	<i>Verlof</i>	49
Artikel 7.4	Onbetaald verlof	49
Artikel 7.5	Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	49
Artikel 7.6	Vakbondsverlof	50
Artikel 7.7	Kaderverlof cao	51
Artikel 7.8	Onderzoek benodigde overlegstructuur	51
III	<i>Persoonlijk Levensfasebudget</i>	51
Artikel 7.9	Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget	51
Artikel 7.10	Invulling en aanwending Persoonlijk Levensfasebudget	52
Hoofdstuk 8	Arbeid en zorg	53
Artikel 8.1	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	54
Artikel 8.2	Kraamverlof	54
Artikel 8.3	Adoptie- en pleegzorgverlof	54
Artikel 8.4	Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof	55
Artikel 8.5	Kortdurend zorgverlof	55
Artikel 8.6	Langdurend zorgverlof	55
Artikel 8.7	Ouderschapsverlof	56
Hoofdstuk 9	Gezondheid, ziekte en preventie	59
I	<i>Ziekte en verzuim</i>	60
Artikel 9.1	Algemeen	60
Artikel 9.2	Loondoorbetaling	60
Artikel 9.3	Verlagen, vervallen of opschorten van loondoorbetaling	62
Artikel 9.4	Verhaalsrecht	62
Artikel 9.5	Verzuim- en arbobeleid	62
Artikel 9.6	Ziekte en ongeval in het buitenland	63
II	<i>Gezondheidsbeleid</i>	63
Artikel 9.7	Gezondheidsbeleid	63
Artikel 9.8	Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten	64
Artikel 9.9	Beleid agressie- en geweldsincidenten	64
Artikel 9.10	Opvang werknemers	64
Artikel 9.11	Ergocoaches	64
Artikel 9.12	Fitnessbijdrage	64
Artikel 9.13	Vaccinaties	64
III	<i>Aanstellingskeuring, PAM en overgangsbepaling PAM</i>	65
Artikel 9.14	Aanstellingskeuring	65
Artikel 9.15	Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM)	65
Artikel 9.16	De inhoud van de PAM	65
Artikel 9.17	PAM gedurende loopbaan	66
Artikel 9.18	Flankerend beleid rondom de PAM	66
Artikel 9.19	Overgangsbepaling PAM	66

Hoofdstuk 10	Opleidingen, jaar- en loopbaangesprek, persoonlijke ontwikkeling	67
Artikel 10.1	Opleidingen algemeen	68
Artikel 10.2	Jaargesprek	68
Artikel 10.3	Collectief en persoonlijk opleidingsplan	68
Artikel 10.4	Loopbaangesprek en loopbaanplan	69
Hoofdstuk 11	Werkgelegenheid en Sociaal Kader	71
Artikel 11.1	Werkgelegenheid zittend personeel	72
Hoofdstuk 12	Pensioen	73
Artikel 12.1	Pensioenregelingen	74
Hoofdstuk 13	Slotbepalingen	75
Artikel 13.1	Ontheffing cao-bepalingen	76
Artikel 13.2	Hardheidsclausule	76
Artikel 13.3	Garantietoelage onregelmatige dienst Harmonisatie-akkoord 2002	76
Bijlagen		77
Bijlage I	Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst	78
Bijlage II	Sociaal Kader	82
Bijlage III	Per 1 januari 2011 (feitelijk 31 december 2010) geldende CAR UWO functieloonschalen	90
Bijlage IV	Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen	91
Bijlage V	Sociaal Akkoord sector ambulancezorg van 19 mei 2009 en Principe Akkoord sector ambulancezorg van 10 november 2009	93
Bijlage VI	Reglement Interpretatiecommissie cao	100
Bijlage VII	Reglement Interne Bezwarencommissie	102
Bijlage VIII	Begrippenlijst bij het wettelijk normstelsel van de Arbeidstijdenwet (peildatum 1 januari 2009)	104
Bijlage IX	Uitvoeringsreglement hardheidsclausule artikel 13.2 cao	106
Bijlage X	Bepalingen overgangsregelingen ouderen	110

Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begrippen

In deze cao wordt verstaan onder:

a. werkgever: I de privaatrechtelijke rechtspersoon/rechtspersonen, aan wie uit hoofde van de Wet ambulancevervoer (wet van 23 april 1971, Stb. 1971, 369) een vergunning is verleend door de daartoe bevoegde instantie tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en/of het instandhouden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'), alsmede de privaatrechtelijke rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV.

II Ook als werkgever bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de publieke rechtspersoon/rechtspersonen, aan wie uit hoofde van de Wet ambulancevervoer een vergunning is verleend door de daartoe bevoegde instantie tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en/of het instandhouden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'). alsmede de publieke rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV.

b. werknemer: I de persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met de in artikel 1.1 sub a onder I bedoelde werkgever, tenzij betrokkene:

- i) de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
- iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
- iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekraft.

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

- i) de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
- iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
- iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekraft.

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

d. Regionale Ambulancevoorziening (RAV): de rechtspersoon aan wie krachtens de Wet ambulancevervoer een vergunning is verleend door de daartoe bevoegde instantie tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en/of het instandhouden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV').

e. ambulancezorg: zorg in opdracht van de RAV die erop gericht is een zieke of gewonde terzake van zijn aandoening of letsel hulp te verlenen en per ambulance te vervoeren.

f. ambulance-auto: een in het bijzonder voor het vervoer van zieken en ongevalsloffers ingericht motorvoertuig, zoals bedoeld in artikel 1 lid 1 van de Wet ambulancevervoer.

g. landelijk protocol ambulancezorg:

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

h. standplaats: de plaats waar

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

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

j. overgangsregelingen ouderen: de overgangsregelingen ouderen uit de voormalige cao Ambulancezorg, de CAR UW0 of de cao B4. De betreffende overgangsbepalingen zijn opgenomen als bijlage X van deze cao.

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

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

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

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

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

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

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

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

De begrippen genoemd onder artikel 1.1 sub a, b, d, e en f zullen automatisch worden aangepast aan de begrippen zoals benoemd in de Wet ambulancezorg, zodra deze wet in werking zal zijn getreden.

De bepalingen luiden met ingang van de dag van inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg als volgt:

Artikel 1.1 Begrippen

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. werkgever:** I de privaatrechtelijke rechtspersoon/rechtspersonen, aan wie uit hoofde van de Wet ambulancezorg (wet van **, Stb. **) door de daartoe bevoegde Minister een vergunning is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en/of het instandhouden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'). Ook als werkgever wordt aangemerkt de privaatrechtelijke rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 8 lid 2 Wet ambulancezorg.

II Ook als werkgever bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de publieke rechtspersoon/rechtspersonen, aan wie uit hoofde van de Wet ambulancezorg door de daartoe bevoegde Minister een vergunning is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en/of het instandhouden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'). Ook als werkgever wordt aangemerkt de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 8 lid 2 Wet ambulancezorg.

- b. werknemer:** I de persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met de in artikel 1.1 sub a onder I bedoelde werkgever, tenzij betrokkene:

- i) de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
- iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
- iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.

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

- i) de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
- iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
- iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.

- d. Regionale Ambulancevoorziening (RAV):** de rechtspersoon aan wie krachtens artikel 3 van de Wet ambulancezorg een vergunning is verleend.

- e. ambulancezorg:** zorg in opdracht van de RAV die erop gericht is een zieke of gewonde terzake van zijn aandoening of letsel hulp te verlenen en per ambulance te vervoeren zoals bedoeld in artikel 1, lid 1, sub c van de Wet ambulancezorg.

- f. ambulance:** een in het bijzonder voor het vervoer van zieken of gewonden ingericht motorvoertuig, zoals bedoeld in artikel 1, lid 1, sub b van de Wet ambulancezorg.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

1. Deze cao is als cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1 sub a onder I en artikel 1.1 sub b onder I.
2. De cao geldt als overeenkomst voor de werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1 sub a onder II en artikel 1.1 sub b onder II.
3. Dit artikel 1.2 lid 1 tot en met 4 geldt tot aan de datum van inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg.
4. Vanaf de datum van inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg wordt artikel 1.2 automatisch vervangen door het volgende artikel:

Artikel 1.2 Werkingsfeer

Deze cao is als cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1 sub a onder I en artikel 1.1 sub b onder I van deze cao.

De cao geldt als overeenkomst voor de werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1 sub a onder II en artikel 1.1 sub b onder II."

Artikel 1.3 Looptijd cao/Tussentijdse wijziging

1. Deze cao loopt van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.
2. In geval van zwaarwegende omstandigheden kan deze cao met instemming van alle betrokken cao-partijen tussentijds worden gewijzigd. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als gedurende de looptijd van de cao nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt, die van invloed is op de bepalingen van deze cao.
3. Indien minimaal twee cao-partijen (één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde) tijdens de looptijd van de cao constateren dat onderwerpen niet of niet voldoende zijn geregeld in de cao, en dit tot een kennelijk onredelijke situatie leidt, kunnen deze twee partijen alle bij de cao betrokken partijen oproepen teneinde in gezamenlijkheid aanvullende of vervangende afspraken te maken ten aanzien van de overeengekomen tekst van de cao.
4. Indien geen van de cao-partijen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop deze cao eindigt schriftelijk (bij aangetekende brief of deurwaardersexploot) aan de andere partijen te kennen heeft gegeven dat zij de cao wenst op te zeggen of dat zij wijzigingen in een of meer bepalingen van de cao wenst, zal deze cao geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Artikel 1.4 Standaardkarakter

De bepalingen in deze cao hebben een standaardkarakter. Dit betekent dat werkgevers en werknemers niet van de standaardbepalingen kunnen afwijken, tenzij in de betreffende bepaling anders is geregeld.

Artikel 1.5 Geldigheid cao-bepalingen

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

Artikel 1.6 Interpretatiecommissie cao

Het kan voorkomen dat werkgever en werknemer het niet eens zijn over de wijze waarop een of meer bepalingen uit deze cao moeten worden gelezen of uitgelegd. Als zij daar in onderling overleg niet uitkomen, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan de Interpretatiecommissie cao. Deze commissie bestaat uit vijf leden; twee leden van werkgeverszijde, twee leden van werknemerszijde en een onafhankelijke voorzitter. De Commissie geeft binnen twee maanden nadat het geschil aan haar is voorgelegd een bindend advies af. Het Reglement van de Interpretatiecommissie cao is opgenomen als bijlage VI van deze cao.

Artikel 1.7 Interne Bezwarencommissie

De werkgever stelt een Interne Bezwarencommissie in die bestaat uit drie leden: één lid van werkgeverszijde, één lid van werknemerszijde en een onafhankelijke voorzitter. De werknemer kan bij deze bezwarencommissie bezwaar instellen tegen de limitatief in deze cao genoemde besluiten van de werkgever. Het reglement van de Interne Bezwarencommissie is opgenomen als bijlage VII van deze cao.

Artikel 1.8 Exemplaar ter beschikking

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

Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als goed werkgever en goed werknemer te gedragen en komen alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na.
2. De werkgever stelt de werknemer in staat de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen uit te oefenen. De werknemer verricht zijn werkzaamheden naar beste kunnen, behartigt de belangen van de werkgever zoveel mogelijk, en houdt zich aan door de werkgever te geven aanwijzingen en instructies.
3. De werkgever draagt aan de werknemer, rekening houdend met de aard van het bedrijf, zoveel mogelijk met zijn functie samenhangende werkzaamheden op. Als het belang van het bedrijf dat naar het oordeel van de werkgever met zich brengt, verricht de werknemer ook andere werkzaamheden voorzover deze in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd.
4. De werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer de verplichte vaccinaties ontvangt.
5. De arbeidsverrichtingen van de werknemer worden onder alle omstandigheden beheerst door de hulpvraag van de patiënt.

Artikel 2.2 Geheimhouding

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

Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden

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

3. Als de werkgever zijn toestemming onthoudt, mag de werknemer de nevenwerkzaamheden niet aanvaarden, respectievelijk dient hij deze zo spoedig mogelijk te beëindigen. Als de werkgever voorwaarden stelt aan het geven van zijn toestemming, is de werknemer verplicht zich aan deze voorwaarden te houden, bij gebreke waarvan de werkgever zijn toestemming alsnog kan intrekken.
4. De nevenwerkzaamheden kunnen niet worden verricht in de tijden waarop de werknemer werkzaamheden voor de werkgever dient te verrichten.
5. Het is bij het verrichten van nevenwerkzaamheden niet toegestaan gebruik te maken van door de werkgever beschikbaar gestelde dienstkleding, logo's/emblemen, middelen en materialen. Verder zijn door de werkgever verstrekte bekwaamheidsverklaring(en) niet van toepassing bij het verrichten van nevenwerkzaamheden en kunnen daaraan bij het verrichten van die werkzaamheden geen rechten worden ontleend.
6. De werkgever houdt een registratie bij van de op basis van lid 1 van dit artikel door de werknemer gedane opgave van nevenwerkzaamheden. De werknemer dient hiertoe steeds de volgende informatie aan de werkgever te verstrekken:
 - aard en omvang van de nevenwerkzaamheden;
 - plaats(en) en tijd(en) van uitvoering van de nevenwerkzaamheden.
7. De werknemer is ook zelf verantwoordelijk voor het niet overschrijden van de normen van arbeidstijd- en rusttijdbepalingen bij het aannemen en de uitoefening van de nevenwerkzaamheden. Alle consequenties, voortvloeiend uit de nevenwerkzaamheden, zoals door de werknemer te lijden schade bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden, door derden opgelegde sancties in verband met de nevenwerkzaamheden, een boete van de Arbeidsinspectie als gevolg van overschrijding van de arbeidstijdenwetgeving, zijn voor rekening en risico van de werknemer. Indien de werkgever schade lijdt als gevolg van het uitoefenen van de nevenwerkzaamheden, kan de werkgever deze schade op de werknemer verhalen.
8. De werknemer kan bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie tegen een besluit van de werkgever om nevenwerkzaamheden niet, dan wel onder voorwaarden, toe te staan.

Artikel 2.4 Verhinderung tot verrichten werkzaamheden

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

Artikel 2.5 Vertegenwoordiging

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

Artikel 2.6 Dienstkleding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen

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

Artikel 2.7 Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening

Voor rekening van de werkgever komen de kosten voortkomend uit:

- a) de verplichte beroepsregistraties, waaronder de herregistratie ingevolge de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) en een registratie in een door de sector erkend en verplicht gesteld kwaliteitsregister;
- b) de opleidingskosten van de verplichte opleidingen die de werknemer moet volgen in het kader van de functieervulling (initiële opleidingen en bij- en nascholingen). Voor reis- en verblijfskosten die de werknemer maakt ten behoeve van het volgen van de opleiding geldt artikel 4.15.

Artikel 2.8 Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid

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

Artikel 2.9 Gebruik zaken werkgever

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

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

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

Artikel 2.10 Schade en boetes

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

Artikel 2.11 Rechtsbijstand werknemer

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

Artikel 2.12 Verklaring omtrent gedrag

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

Artikel 2.13 Collectieve ongevallenverzekering

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

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

De arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk tussen werkgever en werknemer aangegaan en in tweevoud opgemaakt. Vóór indienstreding wordt de arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer ondertekend, waarna de werknemer een afschrift van de getekende overeenkomst ontvangt.
2. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan.
3. De arbeid kan in voltijd, in deeltijd of op basis van oproep worden verricht.
4. Bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst gelden de onder bijlage I van deze cao opgenomen modellen als uitgangspunt. De daarin opgenomen bepalingen, waaronder het incorporatiebeding, dienen in ieder geval in de individuele arbeidsovereenkomst te worden opgenomen.

Artikel 3.2 Proeftijd

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

Artikel 3.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt:

1. Door opzegging
 - a) De werknemer kan de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van een maand.
 - b) De werkgever kan de arbeidsovereenkomst na het verkrijgen van toestemming van het UWV WERKbedrijf opzeggen met inachtneming van de voor de werkgever geldende opzegtermijn.
 - c) De opzegging geschiedt zodanig dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.
 - d) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd als dit recht voor ieder der partijen schriftelijk is overeengekomen.
 - e) In geval van ontslag op staande voet in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek en tijdens of aan het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
 - f) De werkgever kan de arbeidsovereenkomst op grond van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte slechts opzeggen nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaren onafgebroken heeft voortgeduurd. Als de arbeidsongeschiktheid één of meer malen is onderbroken voor een periode korter dan vier weken, wordt de arbeidsongeschiktheid geacht ononderbroken te zijn gebleven.
2. Van rechtswege
 - a) De (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor de overeenkomst is aangegaan.
 - b) Bij het overlijden van de werknemer eindigt de arbeidsovereenkomst eveneens van rechtswege.

3. Bij pensioen of flexibel uittreden
 - a) De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken door de werknemer van de leeftijd van 65 jaar met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer deze leeftijd bereikt.
 - b) De arbeidsovereenkomst kan vóór het bereiken van de leeftijd van 65 jaar worden beëindigd conform de FLO-regeling of de VUT-regelingen, als de werknemer op grond van het overgangsbeleid ouderenregelingen aanspraak heeft op een van deze regelingen, tenzij in deze regeling(en) is bepaald dat de arbeidsovereenkomst doorloopt.
4. Door ontbinding
 - a) De kantonrechter kan verzocht worden de arbeidsovereenkomst te ontbinden conform artikel 7:685 Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3.4 Schorsing

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

Artikel 3.5 Oproepkrachten

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

Artikel 3.6 Uitzendkrachten

1. Aan de uitzendkrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao valt, zal het uitzendbureau een overeenkomstige arbeidsduur, lonen

en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

2. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b Burgerlijk Wetboek is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht. Als de uitzendkracht binnen drie maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met dezelfde werkgever, wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Artikel 7:668a lid 2 Burgerlijk Wetboek blijft van toepassing.
3. De werkgever stelt geen uitzendkrachten aan die gebruikmaken van een ouderenregeling, zoals een VUT- of FLO-regeling, of een andere vergelijkbare regeling.
4. De werkgever maakt alleen gebruik van erkende en gekwalificeerde uitzendbureaus, aangesloten bij de brancheorganisaties ABU of NBBU.

Artikel 3.7 Percentage formatie oproepkrachten en uitzendkrachten

Het aantal oproepkrachten en uitzendkrachten tezamen mag nooit meer dan 10% van de formatie bij de werkgever bedragen.

4

Salaris/toeslagen/vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen/bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

I Salaris

Artikel 4.1 Begrippen

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

Artikel 4.2 Salaris

1. De werknemer ontvangt een salaris gebaseerd op een van de functieloonschalen.
2. De per 1 januari 2011 geldende CAR UWO salaristabel wordt eenmalig als bijlage III van deze cao opgenomen. Vanaf de inwerkingtreding van de cao zullen de bij de cao betrokken partijen in de toekomst eigenstandige loononderhandelingen voeren. De koppeling met de salaristabel van de CAR UWO wordt losgelaten. Voor de looptijd van deze cao is overeengekomen de lonen per 1 juli 2011 structureel met 1% te verhogen en per 1 juli 2012 opnieuw structureel met 1% te verhogen.
3. Uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de 25e dag van de kalendermaand waarover de werknemer het salaris geniet. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een andere regeling treffen. Bij de uitbetaling van het salaris wordt aan de werknemer een specificatie verstrekt.
4. De toeslagen en vergoedingen voortvloeiend uit onregelmatige dienst, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
5. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband worden in door hen gemaakte meeruren per loonbetaling de aanspraken op vakantietoeslag, vakantie-uren en eindejaarsuitkering verrekend. Dit gebeurt door middel van een toeslag van 26,25% op het naar rato in die maand verdiende salaris van een werknemer met een voltijd dienstverband als bedoeld in artikel 6.1 van deze cao. De toeslag is als volgt opgebouwd: 8% vakantietoeslag, 10,92% vakantiedagen en 7,33% eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering wordt tijdens de looptijd van deze cao verhoogd, vergelijk artikel 4.6.

Artikel 4.3 Periodieke verhoging

1. De werkgever kent aan de werknemer bij een normale uitvoering van zijn werkzaamheden eenmaal per jaar een periodieke verhoging toe, die gelijk is aan een periodiek van de functieloonschaal waarin hij is ingedeeld, tot de werknemer het maximum van die loonschaal heeft bereikt.
2. Voor nieuwe werknemers geldt als periodiekdatum de datum van indiensttreding. Voor de werknemers die in dienst zijn bij de inwerkingtreding van deze cao per 1 januari 2011 geldt het systeem dat bij de oude vergunninghouder gold. Dit systeem wordt na de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg door de nieuwe vergunninghouder overgenomen.

3. Als de uitvoering van de werkzaamheden daartoe aantoonbare aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten om in enig jaar meerdere of geen periodieke verhoging toe te kennen.
4. De werkgever deelt de onthouding van een periodieke verhoging uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop de periodieke verhoging zou ingaan schriftelijk aan de werknemer mee, waarbij de redenen voor de onthouding worden genoemd.
5. Als de werkgever besluit de werknemer geen periodieke verhoging toe te kennen, kan de werknemer hier tegen bezwaar maken bij de Interne Bezwarencommissie.

Artikel 4.4 Waarneming hoger gewaardeerde functie

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

II Toeslagen

Artikel 4.5 Vakantietoeslag

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

Artikel 4.6 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt per 1 januari 2011 7,33% van het jaarsalaris. De eindejaarsuitkering wordt berekend over de periode 1 januari tot en met 31 december. De uitkering bedraagt bij een voltijd dienstverband minimaal € 1.750,-. Uitbetaling vindt plaats in de maand december. Voor de looptijd van deze cao is overeengekomen dat de eindejaarsuitkering stijgt naar 7,88% in december 2011 en naar 8,33% in december 2012. Voor zover de som van de eindejaarsuitkering en de van toepassing zijnde levensloopbijdrage - zoals geldend voor de werknemer op grond van de voor hem van toepassing zijnde (aan deze cao voorafgaande) cao in december 2010 - minder bedraagt dan 7,33% wordt het verschil aangevuld en uitgekeerd in januari 2011.
2. De eindejaarsuitkering vormt geen grondslag voor de vakantietoeslag en/of overige toeslagen.
3. Wanneer de werknemer een deel van de periode waarover de eindejaarsuitkering wordt berekend in dienst is geweest en/of hij in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar rato recht op de eindejaarsuitkering.
4. Bij uitdiensttreding vóór december vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de werknemer in dienst is geweest.

Artikel 4.7 Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen

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

Artikel 4.8 Dienstjarengratificatie

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

Artikel 4.9 Onregelmatigheidstoeslag

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

* maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt:	€ 3,24 per uur;
* maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur:	€ 3,24 per uur;
* maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur:	€ 6,49 per uur;
* maandag tussen 0.00 en 06.00 uur:	€ 6,49 per uur;
* zaterdag tussen 0.00-24.00 uur:	€ 6,49 per uur;
* zondag of feestdag tussen 0.00-24.00 uur:	€ 10,54 per uur.

Per 1 juli 2011 bedraagt de toeslag:

- | | |
|---|-----------------|
| * maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt: | € 3,27 per uur; |
| * maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur: | € 3,27 per uur; |

- | | |
|--|-----------------|
| * maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur: | € 6,56 per uur; |
| * maandag tussen 0.00 en 06.00 uur: | € 6,56 per uur; |
| * zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: | € 6,56 per uur; |
| * zondag of feestdag tussen 0.00 en 24.00 uur: | € 10,65 per uur |

Per 1 juli 2012 bedraagt de toeslag:

- | | |
|---|-----------------|
| * maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, mits de dienst voor 07.00 uur aanvangt: | € 3,30 per uur; |
| * maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur, mits de dienst wordt beëindigd na 19.00 uur: | € 3,30 per uur; |
| * maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur: | € 6,63 per uur; |
| * maandag tussen 0.00 en 06.00 uur: | € 6,63 per uur; |
| * zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: | € 6,63 per uur; |
| * zondag of feestdag tussen 0.00 en 24.00 uur: | € 10,76 per uur |

3. De vakantietoeslag is in de onregelmatigheidstoeslag inbegrepen.
4. De onregelmatigheidstoeslag wordt toegekend over de feitelijke onregelmatige uren waarop de werknemer in parate dienst of aanwezigheidsdienst ter beschikking van de werkgever staat. De toeslag wordt niet toegekend bij overwerk in de zin van artikel 4.10.
5. Partijen spreken af om, in lijn met andere elementen uit deze cao, de systematiek van de onregelmatigheidstoeslag met ingang van de nieuwe cao per 1 januari 2013 te laten aansluiten op die van de cao Ziekenhuizen en spreken af tijdig onderzoek daarnaar te doen. De hoogte van de bedragen van de nieuwe onregelmatigheidstoeslag is onderwerp van onderhandeling voor de volgende cao.

Artikel 4.10 Overwerktoeslag

1. Overwerk zijn de uren waarop de werknemer arbeid heeft verricht buiten het basisdienstrooster/dienstrooster, voorzover daarmee de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1 en/of artikel 6.3 wordt overschreden.
2. Binnen ieder uur dat overwerk wordt verricht geldt de volgende afrondingssystematiek:

* 00-15 minuten:	geen overwerk
* 15-45 minuten:	een half uur overwerk
* 45-60 minuten:	een uur overwerk
3. De overwerktoeslag bestaat uit een percentage van het uurloon en wordt als volgt berekend:

* overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur:	25%
* overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur:	50%
* overwerk op maandag tussen 0.00 en 06.00 uur:	50%
* overwerk op zaterdag tussen 00.00 en 18.00 uur:	75%
* overwerk op zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur:	100%
* overwerk op zon- en feestdagen tussen 0.00 en 24.00 uur:	100%
* overwerk op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur:	100%
4. Als voor de werknemer volgens rooster in plaats van een zondag, feestdag of zaterdag, een andere vrije dag is aangewezen, dan wordt overwerk op die dag beschouwd als overwerk op overeenkomstige uren verricht op onderscheidenlijk een zondag, feestdag of zaterdag.
5. De overwerktoeslag wordt in geld uitgekeerd.
6. Een overuur wordt in tijd uitgekeerd in de vorm van een compensatieuur. Het verlof wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip en op het tijdstip dat de werknemer wenst, tenzij de belangen van werkgever zich

hiertegen verzetten. In dat laatste geval wordt het verlof onder opgaaf van redenen geweigerd en bestaat de vergoeding uitsluitend uit een vergoeding in geld, welke wordt berekend overeenkomstig de percentages in het derde lid vermeerderd met 100%.

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

Artikel 4.11 Aanwezigheidstoelage

1. Als gedurende een aanwezigheidsdienst op oproep arbeid wordt verricht tussen 23.00 en 8.00 uur wordt een toeslag van 70% op het uurloon gegeven voor de gemaakte arbeidsuren. Voor arbeid op oproep tussen 08.00 en 23.00 uur wordt geen toeslag toegekend op de gemaakte arbeidsuren.
2. In aanvulling op lid 1 worden voor de in lid 1 bedoelde arbeidsuren op oproep tussen 23.00 en 08.00 uur de volgende toeslagen uitgekeerd:
 - a) maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur, 25% van het uurloon;
 - b) maandag t/m vrijdag tussen 23.00 en 06.00 uur, 50% van het uurloon;
 - c) zaterdag tussen 00.00 en 08.00 uur, 75% van het uurloon;
 - d) zaterdag, 24 december en 31 december tussen 23.00 en 24.00 uur/zon- en feestdagen tussen 23.00 en 08.00 uur, 100% van het uurloon.
3. Voor de arbeidsuren geldt de volgende afrondingssystematiek:
 - * een of meerdere ritopdrachten binnen één uur met een (gezamenlijke) kortere arbeidsduur dan 60 minuten: 60 minuten;
 - * één ritopdracht binnen één uur met een langere arbeidsduur dan 60 minuten: feitelijke duur, rekenkundig afgerond op het dichtstbijzijnde veelvoud van een uur;
 - * meerdere ritopdrachten binnen één uur met een gezamenlijke langere arbeidsduur dan 60 minuten: feitelijke duur van de arbeid, rekenkundig afgerond op het dichtstbijzijnde halve uur.
4. In geval van samenloop van de toeslag genoemd in het tweede lid met de onregelmatigheidstoelage bedoeld in artikel 4.9, wordt uitsluitend de hoogste van een van deze toeslagen uitgekeerd.

Artikel 4.12 Bereikbaarheidstoelage

1. De werknemer heeft recht op een toeslag voor verrichte bereikbaarheidsdiensten. Deze toeslag bedraagt:
 - * maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur € 1,54 per uur;
 - * zaterdag, zondag of feestdag € 2,98 per uur.

Per 1 juli 2011 bedraagt de toeslag:

 - * maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur € 1,55 per uur;
 - * zaterdag, zondag of feestdag € 3,00 per uur.

Per 1 juli 2012 bedraagt de toeslag:

 - * maandag t/m vrijdag van 17.00 tot 08.00 uur € 1,56 per uur;
 - * zaterdag, zondag of feestdag € 3,03 per uur.
2. De vakantietoelage is in de bereikbaarheidstoelage inbegrepen.
3. Als de werknemer gedurende de bereikbaarheidsdienst arbeid verricht, vervalt over die tijd de aanspraak op de toeslag.
4. Partijen spreken af om, in lijn met andere elementen uit deze cao, de systematiek van de bereikbaarheidstoelage met ingang van de nieuwe cao per 1 januari 2013 te laten aansluiten op die van de cao

Ziekenhuizen en spreken af tijdig onderzoek daarnaar te doen. De hoogte van de bedragen van de nieuwe bereikbaarheidstoelage is onderwerp van onderhandeling voor de volgende cao.

III Vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen

Artikel 4.13 Faciliteren vakbondsbijdrage

1. De werkgever verleent administratieve medewerking aan het betalen door de werknemer van de vakbonds-bijdrage door deze in de salarisronde van december bij de uitbetaling van de eindejaarsuitkering fiscaal vriendelijk te verrekenen.
2. De werknemer dient hiertoe jaarlijks op uiterlijk 15 november een schriftelijk verzoek te doen, voorzien van een geldig lidmaatschapsbewijs.

Artikel 4.14 Tegemoetkoming reiskosten woon/werkverkeer

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

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

3. De tegemoetkoming wordt vastgesteld aan de hand van de afstand tussen het woonadres en de standplaats, waarbij de kortste afstand gemeten volgens de ANWB-routeplanner als uitgangspunt geldt. Werknemers die binnen een afstand van 10 km van hun standplaats wonen, hebben geen aanspraak op de tegemoetkoming.
4. Voor de werknemer die niet iedere week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woonplaats en de standplaats geldt het volgende. De tegemoetkoming per maand is gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag per week reizen te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddelde aantal dagen reizen per maand. Als maximale tegemoetkoming geldt het tabelbedrag dat hoort bij 4 dagen of meer reizen per week.
5. De werkgever kent geen tegemoetkoming toe voor dat gedeelte van het woon-werkverkeer, waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.

6. Als gedurende een volledige kalendermaand niet naar de standplaats is gereisd, stopt de tegemoetkoming na afloop van die kalendermaand. De tegemoetkoming wordt weer verleend met ingang van de dag waarop het reizen naar de standplaats is hervat.
7. De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.
8. Bij vrijwillig verhuizen ontstaat geen aanspraak op een hogere tegemoetkoming in de reiskosten.
9. De reiskostenregeling kan gedurende de looptijd van de cao worden aangepast aan wijzigingen in fiscale regelingen.

Artikel 4.15 Vergoeding reis- en verblijfskosten van dienstreizen

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

Artikel 4.16 Verhuiskostenregeling

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

Artikel 4.17 Bijdrage ziektekostenverzekering

1. De werknemer, die zowel de basisverzekering als een aanvullende verzekering heeft afgesloten, heeft jaarlijks recht op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ten bedrage van € 168,00 per jaar.
2. De tegemoetkoming bedraagt € 296,00 per jaar als de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar een jaarinkomen (salaris plus toeslagen) had, dat lager of gelijk is aan het maximumbedrag van functieloonschaal 6. Bij de bepaling van het maximumbedrag van functieloonschaal 6 wordt uitgegaan van de daadwerkelijk vastgestelde bedragen per maand zoals die golden in het voorafgaande kalenderjaar.
3. Voor de hoogte van de tegemoetkoming wordt geen rekening gehouden met de omvang van het dienstverband.

4. Wanneer een werknemer mede werkzaam is in een ander dienstverband, zal de tegemoetkoming pro rata plaatsvinden, tenzij de werknemer aannemelijk kan maken dat hij in het andere dienstverband geen tegemoetkoming ontvangt.
5. De tegemoetkoming wordt eenmaal per kalenderjaar in december uitbetaald.
6. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar heeft de werknemer naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering.
7. Bij uitdiensttreding van de werknemer vindt verrekening van de tegemoetkoming plaats.

Artikel 4.18 Uitkering bij overlijden

1. In artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek is ten aanzien van de uitkering bij overlijden het volgende bepaald:
 - de werkgever verstrekt na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering;
 - de uitkering wordt verstrekt over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met een maand na de dag van overlijden;
 - de uitkering moet worden berekend aan de hand van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
2. Nabestaanden zijn:
 - de partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde; en bij het ontbreken van deze:
 - zijn minderjarige kinderen; en bij het ontbreken van hen:
 - degenen met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Artikel 4.19 Levensloopregeling en spaarloonregeling

1. De werkgever stelt de werknemer in staat om deel te nemen aan een levensloopregeling of aan een spaarloonregeling.
2. Het is niet mogelijk om tegelijkertijd aan een levensloopregeling en een spaarloonregeling deel te nemen.
3. De uitwerking van de levensloopregeling en de spaarloonregeling vindt plaats op bedrijfsniveau.

IV Bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid

Artikel 4.20 Definities

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

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

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

Artikel 4.21 Voorwaarden voor recht op de bovenwettelijke uitkering

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

Artikel 4.22 Duur van de bovenwettelijke uitkering

1. De bovenwettelijke uitkering wordt toegekend gedurende de periode dat de werknemer recht heeft op een werkloosheidsuitkering, en de werkloosheidsuitkering ook daadwerkelijk aan hem is toegekend.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de leeftijd van 65 jaar zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag ten minste tien ononderbroken dienstjaren bij de werkgever heeft volbracht, wordt de duur van de bovenwettelijke uitkering verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 2 tellen die dienstjaren mee, die, niet onderbroken door een periode van meer dan drie maanden, aaneengesloten in dienst van de werkgever of een van zijn rechtsvoorgangers zijn doorgebracht.
4. De bovenwettelijke uitkering eindigt indien de (aanspraak op) de werkloosheidsuitkering eindigt.
5. Als de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering is geëindigd omdat de betrokkene inkomsten uit een nieuwe dienstbetrekking geniet, en ingevolge daarvan de werkloosheidsuitkering wordt stopgezet, kan de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering herleven als het nieuwe dienstverband wordt beëindigd op grond van een van de in artikel 4.21 lid 1 genoemde grondslagen. De duur van het nieuwe dienstverband wordt op de totale duur van de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering in mindering gebracht.

6. De herleving van de aanspraak op de bovenwettelijke uitkering geldt niet indien en voor zolang bij de nieuwe werkgever een zelfstandige aanspraak op de bovenwettelijke uitkering bestaat.

Artikel 4.23 Berekeningsgrondslag en hoogte van de bovenwettelijke uitkering

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

Artikel 4.24 Bovenwettelijke uitkering en pensioen

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

Artikel 4.25 Verplichtingen van de werknemer/betrokkene

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

Artikel 4.26 Vermindering/terugvordering van de bovenwettelijke uitkering

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

Artikel 4.27 Vervallen van de bovenwettelijke uitkering

1. De bovenwettelijke uitkering vervalt:
 - a) met ingang van de dag volgend op die waarop de betrokkene is overleden;
 - b) met ingang van de dag waarop de werknemer/betrokkene aanspraak maakt op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement, geldend uit hoofde van het dienstverband waaruit hij met de bovenwettelijke uitkering is ontslagen;
 - c) als de betrokkene weigert aan de hem in artikel 4.25 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - d) als een van de in artikel 4.21 genoemde uitkeringen wordt stopgezet omdat de betrokkene niet al datgene doet of heeft gedaan dat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een van deze uitkeringen.
2. Hangende een (beroeps)procedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de bovenwettelijke uitkering opgeschort.
3. De bovenwettelijke uitkering kan door de werkgever vervallen worden verklaard als:
 - i) de betrokkene onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - ii) de betrokkene geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.

4. Indien de werkloosheidsuitkering geheel of gedeeltelijk eindigt, eindigt het recht op de bovenwettelijke uitkering dienovereenkomstig.

Artikel 4.28 Uitkering bij overlijden

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

Artikel 4.29 Uitbetaling van de bovenwettelijke uitkering

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

Artikel 4.30 Waarborg financiering van de bovenwettelijke uitkering

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

Functiewaardering en inschaling

Artikel 5.1 Vaststelling en inschaling kernfuncties

1. Binnen de ambulancesector zijn de volgende kernfuncties vastgesteld:
 - a) ambulanceverpleegkundige;
 - b) ambulancechauffeur;
 - c) verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg.
2. Een beschrijving van de taakgebieden van deze kernfuncties is opgenomen in hoofdstuk 6 van de Nota Verantwoorde Ambulancezorg (uitgegeven door Ambulancezorg Nederland).
3. De kernfuncties zijn als volgt gewaardeerd (zie bijlage III van deze cao):
 - ambulanceverpleegkundige: schaal 9;
 - ambulancechauffeur: schaal 7;
 - verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg: schaal 9.

Artikel 5.2 Functie-indeling

1. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in de bij de functie behorende functieloonschaal. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieloonschaal. De periodiek komt overeen met het aantal dienstjaren dat de werknemer in dezelfde of een soortgelijke functie heeft bekleed. De werknemer kan ook in een aanloopschaal worden ingedeeld. De werknemer blijft tot één jaar na het voltooien van de initiële opleiding in de aanloopschaal ingedeeld.
2. Vanaf 1 januari 2011 zal de implementatie van het functiebeschrijvings- en functiewaarderingssysteem FWG 3.0 worden voorbereid. Het systeem wordt ingevoerd met ingang van 1 januari 2013. Een paritair samengestelde werkgroep met een onafhankelijke voorzitter zal deze implementatie voorbereiden en begeleiden. Daarbij hoort de afstemming met de systeemhouder van FWG 3.0 en het vaststellen van de benodigde procedures in de verschillende fases van FWG. Deze procedures zullen onderdeel vormen van de eerstvolgende cao.

Artikel 5.3 Overgang van aanloop- naar functieloonschaal

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

Arbeidsduur en werktijden

Artikel 6.1 Voltijd

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

Artikel 6.2 Deeltijd

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

Artikel 6.3 40-urige werkweek

1. Op verzoek van de werkgever en/of de werknemer kan in bepaalde situaties de arbeidsduur voor de werknemer die in dienst is voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week. Hiertoe wordt op bedrijfsniveau een regeling overeengekomen met de ondernemingsraad.
2. Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
 - a) instemming van de werknemer en de werkgever is vereist;
 - b) de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode, welke periode in overleg kan worden verlengd;
 - c) het salaris evenredig wordt verhoogd;
 - d) de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
 - e) de minimum vakantietoeslag evenredig wordt verhoogd;
 - f) de eindejaarsuitkering evenredig wordt verhoogd.

Artikel 6.4 Arbeidstijd en dienstrooster

1. De arbeidstijd wordt geregeld in een basisdienstrooster/dienstrooster. Het basisdienstrooster wordt opgesteld met inachtneming van het paraatheidsrooster van de RAV.
2. De werkgever stelt het basisdienstrooster en aanvullende regels inzake de roosterplanning gedurende de zomervakantieperiode en de feestdagen vast met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
3. De werkgever stelt tenminste 28 kalenderdagen voor aanvang van de dienst het dienstrooster vast.
4. Het dienstrooster, gebaseerd op het basisdienstrooster, kan in overleg met de werknemer worden aangepast.
5. In het dienstrooster zijn de werk- en rusttijden voor de werknemer definitief vastgelegd, met uitzondering van de reservediensten.
6. Werktijden voor de reservedienst worden door de werkgever minimaal vier kalenderdagen voor de aanvang van deze dienst vastgesteld in het dienstrooster.
7. Het is niet toegestaan gebroken diensten toe te passen.

Artikel 6.5 Pauze

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

Artikel 6.6 Normen arbeidstijd

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

Artikel 6.7 Reservedienst

1. Een reservedienst is arbeidstijd welke in het basisdienstrooster/dienstrooster wordt opgenomen. Minimaal vier kalenderdagen van tevoren wordt bekend gemaakt welke bestaande dienst uit het dienstrooster het betreft.
2. Als de werkgever de reservedienst niet tijdig kenbaar maakt, dan is hij aan de werknemer een vergoeding van 25% van het dagloon verschuldigd.

3. Deze vergoeding is niet verschuldigd als de hier bedoelde afwijking plaatsvindt:
 - op verzoek van de werknemer;
 - bij onderling ruilen met instemming van de werkgever.

Artikel 6.8 Aanwezigheidsdienst

1. Een aanwezigheidsdienst is een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uur, waarin het personeel in de bedrijfsruimte op oproep beschikbaar moet zijn voor het verlenen van ambulancezorg.
2. Gedurende een aanwezigheidsdienst van maximaal 12 respectievelijk 24 uur verricht de werknemer ten hoogste 5 respectievelijk 13 uur, (bij afwijking van maximaal de dienstlengte naar rato) de opgedragen werkzaamheden als bedoeld in artikel 6.6 lid 2. De registratie van deze uren vindt plaats op de wijze zoals deze tot 1 juni 2006 was voorgeschreven in de Arbeidstijdenwet.
3. De werkgever draagt tijdens de aanwezigheidsdienst zorg voor goede faciliteiten ten behoeve van de werknemer. Onder goede faciliteiten wordt minimaal verstaan dat de werknemer moet kunnen beschikken over een normaal bed in een rustige ruimte met sanitaire voorzieningen en dat de bepalingen uit de Arbo-wet in acht worden genomen.
4. Voor oproepen tijdens aanwezigheidsdiensten wordt een toeslag conform artikel 4.11 toegekend.
5. Van de registratie als bedoeld in lid 2 doet de werkgever tweemaal per jaar verslag aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Daarbij geeft de werkgever aan wat de gemiddelde tijd per aanwezigheidsdienst per dag in het voorgaande halve jaar is geweest die de werknemer op de ambulance is ingezet, alsmede de bandbreedte waarbinnen dit gemiddelde tot stand is gekomen. Indien de gemiddelde tijd de 9 uur overschrijdt, geeft de werkgever aan hoe zich dit verhoudt tot de belasting en belastbaarheid van de betrokken werknemer. Indien het volume van de in artikel 6.6 lid 2 genoemde feitelijke werkzaamheden regelmatig wordt overschreden, doet de werkgever voorstellen tot aanpassing van het basisdienstrooster om dit in de toekomst te voorkomen.
6. Partijen komen overeen dat, gedurende de looptijd van de cao, bij de invoering van nieuwe aanwezigheidsdiensten eerst overleg plaatsvindt tussen de werkgever en vakorganisaties over nut, noodzaak en belasting van de werknemer (in willekeurige volgorde) alvorens de instemmingsprocedure met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt gevoerd.

Artikel 6.9 Bereikbaarheidsdienst

1. Een bereikbaarheidsdienst is een aangesloten tijdsruimte van ten hoogste 24 uur, waarin het personeel elders dan in de bedrijfsruimte op oproep beschikbaar met zijn voor het verlenen van ambulancezorg.
2. Bereikbaarheidsdiensten kunnen niet plaatsvinden op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 17.00 uur. Deze beperking geldt niet op feestdagen.
3. Bereikbaarheidsdiensten kunnen niet worden opgedragen op vakantie- en verlofdagen.
4. Voor bereikbaarheidsdiensten wordt een vergoeding conform artikel 4.12 toegekend.

Artikel 6.10 Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken

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

Artikel 6.11 Arbeid op feestdagen

1. Op feestdagen als bedoeld in artikel 1.1 sub q wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming arbeid op een feestdag noodzakelijk maakt. Als op een feestdag wel arbeid wordt verricht geldt de volgende regeling.
2. **Parate dienst**
De werknemer die in onregelmatige dienst werkt en die op een doordeweekse feestdag (maandag tot en met vrijdag):
 - a) roostervrij is en niet werkt, is op die dag betaald vrij naar rato van het dienstverband (7,2 uur bij een voltijd dienstverband) en maakt aanspraak op een vervangende roostervrije dag;
 - b) werkt, maakt aanspraak op een compensatie naar rato van het dienstverband (7,2 uur bij een voltijd dienstverband) alsmede op alle overige, gebruikelijke vergoedingen waarop hij volgens deze cao recht heeft.
 De werknemer die aanspraak maakt op een compensatiedag als bedoeld in sub a en sub b zal deze genieten op een door de werkgever in overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip. Dit tijdstip dient te vallen binnen een periode van zes weken, gemeten vanaf de kalenderdatum van de betreffende feestdag. Als de compensatiedag niet binnen de hierboven periode van zes weken wordt genoten, maakt de werknemer in plaats daarvan aanspraak op een beloning ter hoogte van twee keer een dagloon (bruto).
3. **Bereikbaarheidsdienst**
De werknemer die een bereikbaarheidsdienst verricht op:
 - a) een doordeweekse feestdag, maakt aanspraak op één dagloon en een halve compensatiedag, alsmede op alle overige gebruikelijke vergoedingen waarop hij volgens deze cao recht heeft;
 - b) een feestdag vallend op een zaterdag of zondag, maakt aanspraak op een halve compensatiedag. Indien niet de hele feestdag bereikbaarheidsdienst wordt verricht, bestaat aanspraak op een halve compensatiedag naar rato, tenzij op deze dag tevens een parate dienst wordt verricht. In dat geval wordt geen halve compensatiedag toegekend omdat aanspraak bestaat op betaalde vervangende compensatieuren.
4. **Geen samenloop**
Als lid 2 van toepassing is, kan de werknemer geen aanspraak maken op het bepaalde in lid 3, en andersom.

Artikel 6.12 Werkoverleg

1. De tijd gemoeid met werkoverleg dat plaatsvindt vanwege een wettelijk voorschrift of omdat de werkgever dit noodzakelijk acht, wordt aangemerkt als betaalde tijd.
2. Als het werkoverleg plaatsvindt binnen de diensttijd, wordt geen afzonderlijke vergoeding toegekend. Voor uren die gemoeid zijn met werkoverleg buiten diensttijd, wordt een vergoeding toegekend ter grootte van het voor de betreffende werknemer geldende uurloon zonder enige vorm van toeslag.
3. Als het werkoverleg plaatsvindt buiten diensttijd, kan de werknemer aanspraak maken op een reiskostenvergoeding indien en voorzover wordt voldaan aan de criteria van artikel 4.15.

Vakantie, verlof en persoonlijk levensfasebudget

I Vakantie

Artikel 7.1 Vakantie-uren

De werknemer met een voltijd dienstverband als bedoeld in artikel 6.1 heeft met behoud van het salaris recht op 172 vakantie-uren per kalenderjaar. Dit zijn 144 wettelijke vakantie-uren en 28 bovenwettelijke vakantie-uren.

Artikel 7.2 Opbouw vakantie-uren

1. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.
2. Het recht op opbouw van vakantierechten gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt los van een eventueel daaraan voorafgaande of aansluitende arbeidsongeschiktheid toegekend.
3. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht tengevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt vakantierechten op over het tijdvak van de laatste zes maanden van die arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als de werknemer voorafgaand aan de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, worden slechts vakantie-uren opgebouwd over de feitelijk tegen loonwaarde gewerkte uren.
4. Als de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 9.5 genoemde reglement ziekmelding, worden ziekte-dagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.

Artikel 7.3 Opnemen vakantie-uren

1. De algemene regeling en spreiding van de vakantie bij de werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de vakantie-uren op te nemen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat, waarbij hij ten minste aanspraak kan maken op een vakantie van drie aaneengesloten weken.
3.
 - a) De werknemer vraagt de vakantie schriftelijk aan.
 - b) Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
 - c) Als de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn vakantieverzoek schriftelijk heeft ingediend, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer.
 - d) De werknemer neemt in beginsel alle vakantie-uren op in het jaar waarin hij deze uren opbouwt. Aan het eind van ieder jaar bespreekt de werkgever met de werknemer op welke wijze opgebouwde en niet genoten vakantie-uren worden opgenomen, waarbij ten hoogste 36 vakantie-uren kunnen worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Als de vakantie-uren in enig kalenderjaar meer bedragen dan 36 uur, zal de werknemer het meerdere binnen zes maanden, direct volgend op het einde van het kalenderjaar waarin de uren zijn verworven, opnemen. Voor het aanvragen van de vakantie geldt het bepaalde onder sub a, b en c van dit artikel.

- e) Als de werknemer niet overeenkomstig sub d van dit artikel zijn vakantie opneemt, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
 - f) Vakantie-uren verjaren na verloop van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
4. Voor het opnemen van vakantie binnen het dienstrooster gelden de uren van de onderliggende dienst, waarbij voor uren in een aanwezigheidsdienst tussen 23.00 en 08.00 uur per uur 0,3 vakantie-uren wordt afgeschreven. Voor vakantie buiten de termijn van het dienstrooster worden per week 36 vakantie-uren afgeschreven of bij een kortere vakantieperiode naar rato van die 36 uur, waarbij een werkdag geldt als 7,2 uur.

II Verlof

Artikel 7.4 Onbetaald verlof

1. De werkgever kan aan de werknemer onbetaald verlof verlenen.
2. De over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
3. Het voor de werknemer geldende pensioenreglement bepaalt of de werknemer tijdens het onbetaalde verlof pensioen opbouwt.
4. Voorafgaand aan de periode van verlof worden door werkgever en werknemer afspraken gemaakt over de terugkeer. Deze afspraken worden als aanhangsel aan de arbeidsovereenkomst toegevoegd.
5. Bij terugkeer van de werknemer na een verlofperiode van tenminste drie maanden, bepaalt de werkgever of de werknemer al dan niet (bij)geschoold moet worden om zijn oorspronkelijke functie uit te kunnen voeren en/of de autorisatieverklaring (uit hoofde van de medische manager ambulancezorg) moet worden vernieuwd. De werknemer dient de (bij)scholing in de eigen tijd te volgen, waarbij de werkgever de kosten draagt voor de (bij)scholing.

Artikel 7.5 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever verleent de werknemer betaald verlof in de volgende gevallen:
 - a) bij verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee dagen;
 - b) bij huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: de dag van huwelijk of registratie van partnerschap zelf;
 - c) bij huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer of van de partner: de dag van huwelijk of registratie van partnerschap zelf;
 - d) bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: de dag van de viering zelf;
 - e) bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de (pleeg)ouders van de werknemer of van zijn partner: de dag van de viering zelf;
 - f) in geval van overlijden van zijn partner, (pleeg)kinderen en/of (pleeg)ouders, dan wel van zijn partner: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie; in geval van overlijden van één van zijn huisgenoten of van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn of in de tweede graad van de zijlijn: de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of crematie;
 - g) bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: een dag;
 - h) voor deelname aan bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges: een dag.

2. Er wordt alleen betaald verlof verleend indien de gebeurtenis genoemd in lid 1 binnen de vastgestelde werktijden plaatsvindt.
3. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat de werknemer tenminste veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet mededelen dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen, tenzij hij deze mededeling op grond van bijzondere omstandigheden pas op een later moment kan doen.
4. Als de werknemer in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uur betaald verlof toegekend. De werkgever behoeft slechts eenmaal de verlofuren toe te kennen zolang dit hetzelfde huwelijk/samenlevingsverband betreft.
5. In die gevallen waarin de werknemer, in verband met een bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.
6. Schema verwantschapsgraden:

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

Artikel 7.6 Vakbondsverlof

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

Artikel 7.7 Kaderverlof cao

1. Voor met name genoemde vakverenigingsleden, die kaderfuncties vervullen, zal het aantal dagen in overleg met cao-partijen worden aangepast zodat het mogelijk is de bijeenkomsten in het kader van de cao-onderhandelingen en door cao-partijen in te stellen commissies en werkgroepen alsmede vertegenwoordiging in brancheorganisaties bij te wonen.
2. Bij deze afspraken wordt rekening gehouden met spreiding van het aantal aan te wijzen kaderleden over verschillende werkgevers alsmede de intentie om het aantal kaderleden dat participeert in het cao-overleg te beperken tot maximaal twee per vakvereniging.
3. Het kaderverlof wordt in het dienstrooster ingepland.
4. Partijen leggen afspraken en namen van kaderleden per kalenderjaar vast, waarbij tussentijdse aanpassing in overleg mogelijk is. De betreffende werkgevers zijn op basis van deze afspraken gebonden om uitvoering te geven aan de verlofaanvraag mits de planning van deze dagen ten minste vier weken voorafgaand daaraan bekend is. Als dit niet mogelijk is, spreken partijen de intentie uit de betreffende werkgever nadrukkelijk te verzoeken medewerking te verlenen. De vakvereniging informeert de werkgevers schriftelijk over de planning.

Artikel 7.8 Onderzoek benodigde overlegstructuur

Cao-partijen zijn overeengekomen om tijdens de looptijd van deze cao te onderzoeken of de regelingen omtrent vakbondsverlof en kaderverlof cao aanpassing behoeven in relatie tot de voor de cao benodigde overlegstructuur.

III Persoonlijk Levensfasebudget

Artikel 7.9 Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget

1. Het Persoonlijk Levensfasebudget (PLB) is een voorziening ten behoeve van het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer gedurende zijn loopbaan. Het PLB biedt de werknemer de mogelijkheid een evenwichtige balans te vinden tussen werk en privé.
2. Met ingang van 1 januari 2011 ontvangt de werknemer, die geboren is in 1960 of daarna, een PLB van 35 uur per jaar. Het aantal PLB-uren wordt iedere maand naar rato opgebouwd, hetgeen neerkomt op circa 2,9 uur per maand. Het PLB wordt toegekend naast de vakantie-uren.
3. De werknemer, die geboren is in 1959 of daarvoor, ontvangt vanaf 2011 een PLB van 55 uur op jaarbasis. Het aantal PLB-uren wordt iedere maand naar rato opgebouwd, hetgeen neerkomt op circa 4,58 uur per maand. Het PLB wordt toegekend naast de vakantie-uren.
4. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal opgebouwde PLB-uren naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal PLB-uren op gehele uren naar boven wordt afgerond.
5. Voor werknemers met een van de voltijd (artikel 6.1) afwijkende arbeidsduur vindt opbouw van de PLB-uren naar rato van de individuele arbeidsduur plaats.
6. De werknemer die zijn werkzaamheden niet verricht tengevolge van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, bouwt PLB-uren op over het tijdvak van de laatste zes maanden van die arbeidsongeschiktheid. Tijdvakken van ziekte worden samengeteld wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken

opvolgen. Als de werknemer voorafgaand aan de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, worden slechts PLB-uren opgebouwd over de feitelijk tegen loonwaarde gewerkte uren.

7. Eenmaal opgebouwde PLB-uren vervallen niet tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.
8. Het aantal opgebouwde PLB-uren verjaart niet.

Artikel 7.10 Invulling en aanwending Persoonlijk Levensbudget

1. De werkgever voert de administratie van het PLB en geeft de werknemer desgevraagd inzage in deze administratie.
2. De werknemer bepaalt hoe hij het PLB wil aanwenden. Uitgangspunt daarbij is dat het PLB wordt aangewend ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
3. Jaarlijks maken werkgever en werknemer afspraken over de aanwending van het PLB in het kader van het jaargesprek (artikel 10.2). De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. De werknemer die een verlofperiode van meer dan één maand wil opnemen, dient dit ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan te vragen. De werknemer vermeldt hierbij de gewenste duur, omvang en aanwending van het verlof. Voor een aanvraag voor verlof van minder dan één maand geldt een aanvraagtermijn van twee weken voor de gewenste ingangsdatum van het verlof.
5. De werkgever willigt een verzoek om verlof in principe in, tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich tegen het opnemen van het verlof verzet dat het belang van de werknemer bij het opnemen van het verlof daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
6. Bij verlofperiodes met een duur van meer dan drie maanden maakt de werkgever voorafgaand aan het opnemen van het verlof afspraken met de werknemer over eventueel benodigde na- en/of bijscholing na terugkeer van het verlof.
7. Het PLB wordt bij het einde van het dienstverband op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe werkgever, mits deze werkgever onder deze cao valt.
8. Als voor een individuele werknemer in het kader van overgangsbeleid sprake is van cumulatie van de regeling van het PLB met een soortgelijke regeling, prevaleert de meest gunstige regeling en vervalt de andere regeling voor deze werknemer.
9. De werknemer kan tegen een besluit van de werkgever over het PLB bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie.

Arbeid en zorg

Artikel 8.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling tot en met de dag van de bevalling en gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling.
2. De aanvraag voor het zwangerschapsverlof dient uiterlijk drie weken voor ingang van het verlof aan de werkgever te worden gemeld. Daarbij wordt een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige overgelegd.
3. Heeft de werknemer in de periode dat zij recht op zwangerschapsverlof heeft, maar dit verlof nog niet is ingegaan, een ziektebewijs, dan worden die ziekte-dagen aangemerkt als zwangerschapsverlof.
4. Het recht op bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt een aaneengesloten periode van tien weken en zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen. De bevalling wordt uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling aan de werkgever gemeld.
5. De werknemer heeft gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon als bedoeld in artikel 9.2.

Artikel 8.2 Kraamverlof

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

Artikel 8.3 Adoptie- en pleegzorgverlof

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

Artikel 8.4 Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof

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

Artikel 8.5 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - zijn partner;
 - een inwonend kind, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde volgens verklaringen uit de Gemeentelijke Basisadministratie op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een inwonend kind van zijn partner;
 - een ouder van de werknemer.
2. Als de werknemer calamiteitenverlof opneemt conform artikel 8.4 en als blijkt dat het benodigde verlof langer dan één dag duurt en de werknemer zelf de noodzakelijke verpleging en/of verzorging op zich neemt, gaat het calamiteitenverlof over in kortdurend zorgverlof.
3. Het kortdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal twee keer de gemiddelde arbeidsduur per week en hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen. Het verlof is onbetaald. Wel vindt volledige opbouw van vakantierechten plaats.
4. Zo mogelijk meldt de werknemer vooraf aan de werkgever dat hij het hier bedoelde verlof opneemt onder opgave van redenen. Als dit niet mogelijk is, doet de werknemer dit zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding wordt ook de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 1.
5. De werkgever kan kenbaar maken dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken.

Artikel 8.6 Langdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de door hem te verlenen verzorging in verband met een zeer ernstige of levensbedreigende ziekte van:
 - zijn partner;

- een inwonend kind, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde volgens verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een inwonend kind van zijn partner;
 - een ouder van de werknemer.
2. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de persoon op korte termijn in gevaar is. De regeling geldt niet als het gaat om een chronisch zieke. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de zieke in de terminale fase komt, kan voor de zorg wel langdurend zorgverlof worden aangevraagd.
 3. Het langdurend zorgverlof kan voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week worden opgenomen en bedraagt per jaar maximaal zes keer de gemiddelde arbeidsduur per week. Gedurende het verlof heeft de werknemer over de verlofuren recht op 50% van het salaris en vindt volledige opbouw van vakantie-rechten plaats. De verlofuren kunnen niet van het vakantietoegod worden afgetrokken.
 4. De werknemer moet het langdurend zorgverlof minstens twee weken voor de gewenste verlofdatum onder opgave van redenen schriftelijk bij de werkgever aanvragen. Bij de aanvraag wordt tevens de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid gedeeltelijk niet kan verrichten in verband met de verzorging van een levensbedreigend zieke persoon als bedoeld in lid 1.
 5. Het verlof gaat in volgens de regeling die de werknemer heeft voorgesteld, tenzij de werkgever binnen een week na ontvangst van de aanvraag kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken.
 6. Als de maximumtermijn van het langdurend zorgverlof is verstreken, maar de persoon als bedoeld in lid 1 is nog steeds levensbedreigend ziek, dan kan de werknemer gebruik maken van onbetaald verlof.

Artikel 8.7 Ouderschapsverlof

1. De werknemer, die ten minste één jaar onafgebroken in dienst is, heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit recht geldt eveneens ten aanzien van pleeg- en adoptiekinderen. Voor de termijn van één jaar mogen de perioden waarin de arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, worden samengeteld.
2. Als de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
3. Voor de pleegouder die met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat slechts recht op één keer verlof.
4. Op grond van de wettelijke regeling geldt ten aanzien van het verlof:
 - de omvang bedraagt ten hoogste zesentwintig maal de arbeidsduur per week;
 - het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week;
 - het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
5. De werknemer bouwt tijdens het onbetaalde verlof geen vakantie-uren op.
6. De werknemer kan de werkgever verzoeken:
 - om verlof voor een langere periode dan twaalf maanden;
 - om meer uren verlof per week te verlenen dan de helft van de arbeidsduur per week;

- om het verlof van zesentwintig weken op te delen in ten hoogste drie perioden waarbij elke periode ten minste twee maanden bedraagt.
7. De werkgever kan het verzoek om een andere invulling afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Tegen dit afwijzende besluit kan de werknemer bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie. Ouderschapsverlof volgens de standaardregeling (zesentwintig keer de wekelijkse arbeidsduur in twaalf maanden) kan niet geweigerd worden.
 8. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - de periode van het verlof;
 - het aantal uren verlof per week;
 - als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen, over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak;
 9. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
 10. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
 11. Op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werknemer de werkgever verzoeken het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten; de werkgever kan dit verzoek afwijzen als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Tegen het afwijzende besluit van de werkgever kan de werknemer bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie.

9

Gezondheid, ziekte en preventie

I Ziekte en verzuim

Artikel 9.1 Algemeen

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

Artikel 9.2 Loondoorbetaling

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

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

80% of meer	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%
- De aanvullende uitkering als bedoeld in lid 7 eindigt als:
 - de voormalige werknemer niet meer voldoet aan de in lid 7 genoemde voorwaarden, of
 - met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de voormalige werknemer de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in deze cao bereikt.
- De voormalige werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van lid 7 van dit artikel, is verplicht om de werkgever op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het voor hem geldende pensioenreglement.
- Het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling. Wanneer de werknemer recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de werknemer ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
- De werknemer heeft tenminste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
- De periode waarover de werknemer voorafgaand aan de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is als gevolg van zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
- Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld:
 - als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 - als zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, tenzij in dat geval de arbeidsongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

14. De loondoorbetaling bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid eindigt als de werknemer definitief wordt herplaatst in een andere functie of op het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel 9.3 Verlagen, vervallen of opschorten van loondoorbetaling

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

Artikel 9.4 Verhaalsrecht

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

Artikel 9.5 Verzuim- en arbobeleid

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

3. De werkgever dient een contract te hebben gesloten en geëffectueerd met een gecertificeerde Arbo-dienst of bedrijfsarts. Het af te sluiten contract omvat ten minste:
 - a) een op de bijzondere functie-eisen en daarbij behorende belastbaarheids-eisen (bijlage IV van de cao) gebaseerd belastingsonderzoek ten behoeve van de aanstelling;
 - b) de reguliere functiegerichte keuring (PAM);
 - c) de in de bedrijfstak gebruikelijke vaccinaties (Werkgroep Infectie Preventie-richtlijnen) en overige door de Hoofinspectie van de Volksgezondheid vast te stellen onderzoeken en behandelingen ter voorkoming van beroepsrisico's.

Artikel 9.6 Ziekte en ongeval in het buitenland

1. Als de werknemer wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn functie buiten Nederland verblijft en daar getroffen wordt door ziekte of ongeval, kan hij aanspraak maken op vergoeding van:
 - a) de kosten van de geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;
 - b) de kosten van vervoer, voorzover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
 - c) de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
 - d) de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
2. Ter dekking van de in lid 1 genoemde kosten sluit de werkgever voor de betreffende werknemer voorafgaand aan diens vertrek naar het buitenland een (doorlopende) verzekering af. De kosten van de verzekering komen voor rekening van de werkgever.
3. Als door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit voor de werknemer tengevolge heeft, geen recht op een in lid 1 bedoelde vergoeding bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene of zijn nabestaande(n) schadeloos te stellen.
4. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voorzover de werknemer geen aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende andere verzekeringsovereenkomst en voorzover de totaal in aanmerking komende kosten tenminste een bedrag van € 68,07 te boven gaan.
5. Als de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1 zich in levensgevaar bevindt, kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede ten behoeve van zijn partner aanspraak maken op vergoeding van:
 - a) de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
 - b) de noodzakelijke kosten van onderdak en vergoeding, totdat het levensgevaar geweken is.

II Gezondheidsbeleid

Artikel 9.7 Gezondheidsbeleid

De werkgever voert een actief gezondheidsbeleid, met de nadruk op preventie in plaats van reïntegratie. De werknemer dient in staat te worden gesteld zijn loopbaan in goede gezondheid te doorlopen, waarbij de cao een aantal instrumenten en regelingen bevat die de werkgever daarbij ten dienste staan. De werknemer heeft en neemt ook zelf de verantwoordelijkheid zijn gezondheid te bewaken.

Artikel 9.8 Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten

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

Artikel 9.9 Beleid agressie- en geweldsincidenten

1. De werkgever is verplicht om in overleg met de ondernemingsraad een beleid te ontwikkelen ten aanzien van agressie en geweld, met daarin aandacht voor de volgende elementen:
 - omschrijving agressie- en geweldsincidenten;
 - voorzorgsmaatregelen;
 - het adequaat reageren op agressie en geweld door en tegen de werknemer;
 - opvang van het (de) slachtoffer(s);
 - het afhandelen van incidenten met aandacht voor melden en registreren;
 - het ontwikkelen van een doeltreffend aangiftebeleid;
 - een dadergerichte aanpak en waar mogelijk het verhalen van schade.
2. De arbocatalogus, die digitaal beschikbaar is via www.ambulancezorg.nl bevat een aantal richtlijnen en aanwijzingen voor het opstellen van een beleid tegen agressie en geweld.

Artikel 9.10 Opvang werknemers

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

Artikel 9.11 Ergocoaches

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

Artikel 9.12 Fitnessbijdrage

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

Artikel 9.13 Vaccinaties

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

III Aanstellingskeuring, PAM en overgangsbepaling PAM

Artikel 9.14 Aanstellingskeuring

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

Artikel 9.15 Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM)

Ambulancezorg vereist een goede fysieke en mentale gezondheid van werknemers. Op basis van een onderzoek naar de functie-eisen en daaraan gekoppelde specifieke belastbaarheidseisen heeft het Coronel Instituut te Amsterdam een functiespecifieke keuring voor verpleegkundigen en chauffeurs ontwikkeld, de Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM). De PAM komt medio 2010 beschikbaar in de vorm van een draaiboek voor ambulancediensten. De normen zullen geleidelijk worden ontwikkeld aan de hand van vervolgonderzoek door het Coronel Instituut. Nadat de normen ontwikkeld zijn zullen cao-partijen deze normen vaststellen en neerleggen in de cao. Na vaststelling van de normen bepalen cao-partijen eveneens of en zo ja welke consequenties aan de PAM zullen worden verbonden. Tot die tijd wordt de PAM op vrijwillige basis aan werknemers aangeboden.

Artikel 9.16 De inhoud van de PAM

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

Artikel 9.17 PAM gedurende loopbaan

1. Tot de leeftijd van 46 jaar kan iedere werknemer één keer per vier jaar een PAM ondergaan. Voor de leeftijdscategorie 46 t/m 56 jaar kan één keer per twee jaar een PAM worden uitgevoerd en boven de 56 jaar kan dit jaarlijks.
2. De PAM vindt plaats op een door de werkgever aangewezen uitvoeringslocatie.
3. Alleen de werknemer wordt op de hoogte gebracht van de individuele uitkomsten van de PAM door de bedrijfs- of keuringsarts.
4. De uitkomsten van de PAM worden anoniem verwerkt in een landelijke database. Het Coronel Instituut doet onderzoek naar deze uitkomsten en zal advies uitbrengen over de te hanteren normen.
5. De medisch-inhoudelijke gegevens blijven op individueel niveau vertrouwelijk. Op groepsniveau (minimaal 15 deelnemers) wordt op geanonimiseerde basis teruggerapporteerd aan het Coronel Instituut dat op basis daarvan vervolgonderzoek doet in opdracht van de sectororganisatie Ambulancezorg Nederland. De uitkomsten van dit onderzoek worden betrokken in het door cao-partijen verder te ontwikkelen sectorale personeelsbeleid.
6. De kosten van de PAM zijn voor rekening van de werkgever. De werknemer ondergaat de PAM in werktijd, of, als dit niet mogelijk is, ontvangt hij een vergoeding in tijd of in geld.

Artikel 9.18 Flankerend beleid rondom de PAM

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

Artikel 9.19 Overgangsbepaling PAM

1. Totdat partijen overeenstemming hebben bereikt over verplichtstelling van de PAM geldt dat de werknemer zijn medewerking dient te verlenen aan medische keuringen die door de werkgever ten behoeve van de taakvervulling nodig worden geacht, tenzij dwingende medische bezwaren en/of wettelijke regelingen zich hiertegen verzetten.
2. De werknemer verleent zijn medewerking aan een psychotechnisch of ieder ander onderzoek naar zijn geschiktheid en vakbekwaamheid, dat door de werkgever na overleg met de arbo-arts nodig wordt geacht. Omtrent het advies van de arbo-arts kan de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.
3. De keuringen vinden plaats in bedrijfstijd, tenzij redelijkerwijs kan worden verlangd dat dit in eigen tijd gebeurt. In dat geval wordt deze tijd vergoed voor tijd in tijd.

Opleidingen, jaar- en loopbaangesprek, persoonlijke ontwikkeling

Artikel 10.1 Opleidingen algemeen

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

Artikel 10.2 Jaargesprek

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

Artikel 10.3 Collectief en persoonlijk opleidingsplan

1. De werkgever stelt jaarlijks het opleidingsplan voor collectieve scholing vast. Verder wordt per werknemer een persoonlijk opleidingsplan overeengekomen. De werkgever stelt hiertoe in overleg met de ondernemingsraad een studiefaciliteitenregeling op waarin de spelregels rondom aanvragen, toekenningen en vergoedingen zijn opgenomen.
2. Het persoonlijke opleidingsplan bevat afspraken op het gebied van functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en maakt deel uit van het jaargesprek zoals bedoeld in artikel 10.2.
3. De werknemer heeft recht op en is verplicht tot het volgen van opleidingsactiviteiten. Het verzoek van de werknemer om een opleiding te volgen wordt ingewilligd, voor zover dit past binnen het opleidingsplan en de vastgestelde studiefaciliteitenregeling. De wensen van de werknemer met betrekking tot opleidingsactiviteiten worden in het jaargesprek zoals bedoeld in artikel 10.2 besproken.
4. In het persoonlijk opleidingsplan zoals bedoeld in lid 1 komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a) opleidingen en cursussen die in opdracht van de werkgever (moeten) worden gevolgd;
 - b) de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen, waarbij als uitgangspunt geldt dat door de werkgever verplicht gestelde opleidingen en cursussen volledig door de werkgever worden vergoed.

- Bij werknemers die in deeltijd werken wordt het naar rato-beginsel voor wat de (gedeeltelijke) kostenvergoeding betreft voor studiekosten niet toegepast;
- c) de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend;
 - d) de terugbetalingsregeling van reeds verstrekte vergoedingen bij het niet (tijdig) behalen van opleidingen.
 - e) welke opleidingen in werktijd en welke in de eigen tijd van de werknemer moeten worden gedaan.

Artikel 10.4 Loopbaangesprek en loopbaanplan

1. De werkgever en de werknemer voeren eenmaal in de drie jaar een loopbaangesprek. De afspraken die hieruit voortkomen worden neergelegd in het persoonlijke loopbaanplan van de werknemer, dat steeds bij zijn persoonlijk opleidingsplan zoals bedoeld in artikel 10.3 wordt gevoegd.
2. In het loopbaangesprek komt de ontwikkeling van de werknemer aan de orde, aan de hand van zaken als type, loopbaanwaarden en -competenties, werkbelasting en gezondheid en worden waar nodig afspraken gemaakt over specifiek benodigde opleidingen. Deze afspraken worden in zijn persoonlijk opleidingsplan neergelegd.
3. In uitzonderingsgevallen kan het voorkomen dat de medewerker, gelet op de werkbelasting en zijn gezondheid, zijn functie niet kan voortzetten. Dit dient geobjectiveerd te worden middels een verplichte deelname aan de PAM (vgl. art. 9.15 en verder). In dat geval worden de kosten van benodigde en overeen te komen opleidingen vergoed en worden de wederzijdse verplichtingen vastgelegd.
4. Bij het loopbaangesprek kan gebruik worden gemaakt van het loopbaaninstrument 'Loopbaanscan', waarin de verschillende onderdelen van het loopbaangesprek naar voren komen. De Loopbaanscan is beschikbaar via www.ambulancezorg.nl.
5. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling op in overleg met de ondernemingsraad.

11 Werkgelegenheid en Sociaal Kader

Artikel 11.1 Werkgelegenheid zittend personeel

1. De voorwaarden waaronder het zittende personeel op de datum van de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg zal overgaan naar een nieuwe vergunninghouder is geregeld in het Sociaal Kader (bijlage II van deze cao).
2. Vanaf de datum dat het Ministerie van VWS bekend heeft gemaakt aan welke werkgevers de vergunning wordt verleend tot aan de datum van de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg, waardoor de vergunning wordt geëffectueerd (de 'transitieperiode'), geldt een ontslagbescherming voor werknemers. Deze ontslagbescherming houdt in dat werknemers gedurende de transitieperiode niet ontslagen mogen worden in verband met door de werkgever verwachte consequenties als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg.

12 Pensioen

Artikel 12.1 Pensioenregelingen

1. De werknemer behoudt of verkrijgt de pensioenregeling die geldt bij de werkgever waar de werknemer in dienst is of komt als gevolg van de overgang na inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg.
2. De rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer, aangesloten bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW), zijn geregeld in het pensioenreglement van de Stichting PFZW. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer is door cao-partijen voor de looptijd van deze cao vastgesteld op 50% werkgever en 50% werknemer.
3. De rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer, aangesloten bij het ABP, worden geregeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
4. Na inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg bepalen partijen bij deze cao of het nodig is aanvullende afspraken te maken, als werknemers door de overgang naar een nieuwe werkgever achteruitgang zouden ondervinden in het bruto-nettotraject ten opzichte van de voor hen geldende situatie bij hun voormalige werkgever.

13 Slotbepalingen

Artikel 13.1 Ontheffing cao-bepalingen

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

Artikel 13.2 Hardheidsclausule

1. Een werknemer, die vóór de overgang naar deze cao viel onder de werking van de particuliere cao Ambulancezorg, de CAR UWV of de cao CAR B4, en die door deze overgang een dusdanige verslechtering in zijn arbeidsvoorwaarden ondervindt, dat deze als kennelijk onredelijk moet worden beschouwd, kan zich wenden tot de paritaire beoordelingscommissie.
2. De paritaire beoordelingscommissie bestaat uit twee leden van werkgeverszijde, twee leden van werknemerszijde, een onafhankelijke jurist en een onafhankelijke voorzitter.
3. Het Uitvoeringsreglement behorende bij deze hardheidsclausule wordt uitgewerkt en voor inwerkingtreding van deze cao als bijlage toegevoegd.

Artikel 13.3 Garantietoelage onregelmatige dienst Harmonisatie-akkoord 2002

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

bijlagen

Bijlage I	Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst
Bijlage II	Sociaal Kader
Bijlage III	Per 1 januari 2011 (feitelijk 31 december 2010) geldende CAR UWV functieloonschalen
Bijlage IV	Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen
Bijlage V	Sociaal Akkoord sector ambulancezorg van 19 mei 2009 en Principe Akkoord sector ambulancezorg van 10 november 2009
Bijlage VI	Reglement Interpretatiecommissie cao
Bijlage VII	Reglement Interne Bezwarencommissie
Bijlage VIII	Begrippenlijst bij het wettelijk normenstelsel van de Arbeidstijdenwet (peildatum 1 januari 2009)
Bijlage IX	Uitvoeringsreglement hardheidsclausule artikel 13.2 cao
Bijlage X	Bepalingen overgangsregelingen ouderen

Bijlage I

Modellen arbeidsovereenkomst/oproepovereenkomst

Model 1 - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd/onbepaalde tijd

Ondergetekenden,

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

en

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

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

Artikel 1 Dienstverband

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

Artikel 2 Aard dienstverband

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

Artikel 3 Werkzaamheden

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

Artikel 4 Proeftijd¹

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

¹ Vergelijk artikel 3.2 van de sector-cao.

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt [arbeidsduur].

Artikel 6 Salaris

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

Artikel 7 Pensioen

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

Artikel 8 Opzegtermijn

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

Artikel 9 Sector-cao Ambulancezorg

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

Artikel 10 Vorige arbeidsovereenkomsten

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

De werknemer
[naam]
[plaats]
[datum]

De werkgever
[naam]
[plaats]
[datum]

Model 2 - Oproepovereenkomst

Ondergetekenden,

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

en

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

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

Artikel 1 Oproepovereenkomst

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

Artikel 2 Duur

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

Artikel 3 Werkzaamheden

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

Artikel 4 Proeftijd²

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

Artikel 5 Arbeidsduur

De tijden waarop arbeid wordt verricht wordt per oproep in onderling overleg vastgesteld. De oproepkracht is niet verplicht om een oproep te aanvaarden. De werkgever is niet verplicht om de oproepkracht tewerk te stellen en loon te betalen, indien aan de inzet van de oproepkracht geen behoefte bestaat.

² Vergelijk artikel 3.2 van de sector-cao.

Artikel 6 Uurloon

Het te betalen loon per oproep wordt berekend naar rato van het aantal gewerkte uren. Het loon bedraagt € [bedrag] per uur. Dit bedrag komt overeen met functielooschaal [nummer], periodiek [periodieknummer]. In dit uurloon wordt de aanspraak op vakantietoelage, vakantiedagen en eindejaarsuitkering betrokken door middel van een toeslag van 23,92% bovenop het uurloon. De toeslag is als volgt opgebouwd: 8% vakantietoelage, 10,92% vakantiedagen en 5% eindejaarsuitkering³.

Artikel 7 Uitsluiting artikel 7:628 Burgerlijk Wetboek

Artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek wordt uitdrukkelijk uitgesloten. Er bestaat geen recht op doorbetaling van loon indien de werkgever, om wat voor reden dan ook, niet in staat is de oproepkracht werk aan te bieden.

Artikel 8 Opzegtermijn

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

Artikel 9 Sector-cao Ambulancezorg

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

Artikel 10 Vorige arbeidsovereenkomsten/oproepovereenkomsten

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

De oproepkracht
[naam]
[plaats]
[datum]

De werkgever
[naam]
[plaats]
[datum]

³ NB: De eindejaarsuitkering stijgt gedurende looptijd van deze sector-cao, vergelijk artikel 4.6 van de sector-cao.

Bijlage II

Sociaal Kader

Inhoudsopgave Sociaal Kader:

Artikel 1 Begrippen

Artikel 2 Werkingsfeer en duur

Artikel 3 Overnameverplichting na inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg

Artikel 4 Plaatsing in eigen functie

Artikel 5 Procedure bij boventalligheid

Artikel 6 Herplaatsing in passende functie

Artikel 7 Procedure bij weigering passende functie door werknemer

Artikel 8 Herplaatsing in geschikte functie

Artikel 9 Nieuwe studie

Artikel 10 Onbetaald verlof

Artikel 11 Detachering

Artikel 12 Outplacement

Artikel 13 Vrijwillige vertrekregeling

Artikel 14 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Artikel 15 Bezwarencommissie en bezwaarprocedure

Artikel 16 Hardheidsclausule

Artikel 1 Begrippen

- a) **Oude vergunninghouder:** de werkgever met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst had direct voorafgaand aan de effectuering van de vergunningverlening in het kader van de Wet Ambulancezorg.
- c) **Nieuwe vergunninghouder:** de werkgever met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft direct aansluitend aan de effectuering van de vergunningverlening in het kader van de Wet Ambulancezorg.
- c) **Direct verbonden werknemer aan ambulancezorg:** de werknemer die een kernfunctie uitoefent als bedoeld in artikel 5.1 van de sector-cao Ambulancezorg.
- d) **Indirect verbonden werknemer aan ambulancezorg:** de werknemer die een functie uitoefent die niet een kernfunctie is, maar waarbij de werkzaamheden voor ten minste 80% gerelateerd zijn aan werkzaamheden in verband met de ambulancezorg.
- e) **Uitgezonderd personeel:** Uitzendkrachten, oproepkrachten, stagiaires, vakantiekrachten, medewerkers werkzaam op basis van een opdrachtovereenkomst en ander ingehuurd personeel vallen niet onder de overnameverplichting als bedoeld in artikel 3 van het Sociaal Kader.
- f) **Eigen functie:** een functie bij de nieuwe vergunninghouder die in kwaliteit en kwantiteit gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de werknemer bij de oude vergunninghouder vervulde.
- g) **Boventallige werknemer:** de werknemer die bij de nieuwe vergunninghouder niet in de eigen functie kan worden geplaatst.
- h) **Passende functie:** een functie die qua inhoud, benodigde kennis en vaardigheden redelijkerwijs door de boventallige werknemer kan worden vervuld, en die maximaal één functieniveau hoger of lager ligt dan dat van de functie waarin de werknemer boventallig is geworden.
- i) **Geschikte functie:** een functie die qua inhoud, benodigde kennis en vaardigheden redelijkerwijs door de werknemer kan worden vervuld.
- j) **Kwalificatie-eisen:** de eisen waaraan de werknemer moet voldoen om de hem aangeboden functie te kunnen bekleden, welke kwalificatie-eisen zijn neergelegd in de sector-cao. Hierbij wordt rekening gehouden met de eventuele tijd die nodig is om aan de gestelde kwalificatie-eisen te voldoen. Voor de kernfuncties zijn dit onder andere de vereisten zoals opgenomen in bijlage IV bij de sector-cao, de Wet BIG, de Nota verantwoorde zorg en het Opleidingsbeleid ambulancezorg.
- k) **Afspiegelingsbeginsel:** de methode waarmee wordt bepaald welke werknemer als eerste in aanmerking komt voor de eigen of voor een passende functie. Voorzover het bij deze functies om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de nieuwe vergunninghouder de werknemers met het kortste dienstverband het eerst boventallig, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep boventallig wordt – voor zover mogelijk – overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Deze leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. Na boventalligheid volgt een herplaatsingsonderzoek. Indien uit dit onderzoek volgt dat de werknemer in aanmerking komt voor een passende functie, geldt eveneens dit afspiegelingsbeginsel om te bepalen welke werknemer het eerst in aanmerking komt voor een passende functie.
- l) **Mobiliteitsbureau:** het door Ambulancezorg Nederland geselecteerde landelijke bureau met regionale dekking, of een gekwalificeerd bureau dat de nieuwe vergunninghouder zelf uitkiest.
- m) **Interne functie:** een functie binnen de organisatie van de nieuwe vergunninghouder.
- n) **Externe functie:** een functie buiten de organisatie van de nieuwe vergunninghouder.
- o) **Outplacementprocedure:** het geheel van begeleidende maatregelen dat de nieuwe vergunninghouder de boventallige werknemer kan aanbieden – met gebruikmaking van een mobiliteitsbureau – om de werknemer te begeleiden naar een functie buiten de organisatie van de nieuwe vergunninghouder of de werknemer te ondersteunen bij het opstarten van een eigen bedrijf.
- p) **Bezwarencommissie:** de landelijke commissie die is opgericht om bezwaren die voortvloeien uit het Sociaal Kader te behandelen.

Artikel 2 Werkingssfeer en duur

1. Dit Sociaal Kader is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1. sub a en b van de sector-cao Ambulancezorg (verder: 'de sector-cao'), waarvan dit Sociaal Kader een bijlage vormt⁴. Het Sociaal Kader is alleen van toepassing in het kader van een vergunningverlening op grond van de Wet ambulancezorg.
2. Het Sociaal Kader treedt in werking op de datum dat de Wet ambulancezorg in werking treedt en heeft vanaf dat moment een looptijd van negen maanden. Na die negen maanden eindigt de werking van het Sociaal Kader.
3. Vertegenwoordigers van de bij de sector-cao betrokken werkgevers- en werknemerspartijen komen gedurende de looptijd van het Sociaal Kader ieder kwartaal bijeen. In deze bijeenkomsten wordt de uitvoering van het Sociaal Kader besproken en geëvalueerd teneinde de afspraken in het Sociaal Kader te borgen.
4. De artikelen 4.20 tot en met 4.30 van de cao (de bovenwettelijke uitkering in geval van werkloosheid) zijn niet van toepassing voor werknemers die gebruikmaken van een of meer van de regelingen in het Sociaal Kader.

Artikel 3 Overnameverplichting na inwerkingtreding van de Wet Ambulancezorg

1. De nieuwe vergunninghouder is gehouden om de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsverhouding van werknemers met de oude vergunninghouder(s) in de regio, waarvoor de vergunning wordt verleend, over te nemen. Ook indien Boek 7, titel 10, afdeling 8 Burgerlijk Wetboek (Wet overgang van onderneming) toepassing vindt is de nieuwe vergunninghouder gehouden om het bepaalde in dit Sociaal Kader toe te passen.
2. Op verzoek van de nieuwe vergunninghouder verstrekt de oude vergunninghouder binnen een nader te bepalen termijn aan de nieuwe vergunninghouder een schriftelijke opgave van de rechten en verplichtingen met betrekking tot de bij de oude vergunninghouder werkzame personen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers die direct en indirect verbonden zijn aan het verrichten van ambulancezorg.

Artikel 4 Plaatsing in eigen functie

1. De door de nieuwe vergunninghouder overgenomen werknemers worden in principe in dezelfde functie geplaatst als de functie die zij bij de oude vergunninghouder bekleedden (de eigen functie). De invulling van de eigen functies vindt plaats volgens het afspiegelingsbeginsel. Daarbij dient de betrokken werknemer te voldoen aan de voor de functie gevraagde kwalificatie-eisen zoals neergelegd in de sector-cao. Hierbij wordt rekening gehouden met de eventuele tijd die nodig is om aan de voor de functie gestelde kwalificatie-eisen te voldoen.
2. De nieuwe vergunninghouder kan afwijken van de volgorde op grond van het afspiegelingsbeginsel. Dit is het geval als de nieuwe vergunninghouder aannemelijk kan maken dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat het niet plaatsen van deze werknemer in de eigen functie voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn.
3. Bij een functieaanbod is de sector-cao van toepassing. Arbeidsvoorwaarden die bij de oude vergunninghouder golden en die boven de sector-cao uitgaan, worden buiten beschouwing gelaten.

⁴ Zie artikel 1.1. sub b van de sector-cao en art. 1 sub E van het Sociaal Kader voor de definitie van personeel dat niet onder de werking van het Sociaal Kader valt.

4. Onverminderd het voorgaande moet de inhoud van de arbeidsovereenkomst op de onderdelen contractsduur en arbeidsomvang gelijk zijn aan de arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling die de betreffende werknemer had bij de oude vergunninghouder. De opgebouwde dienstjaren worden meegenomen.

Artikel 5 Procedure bij boventalligheid

1. De werknemer die niet in de eigen functie kan worden geplaatst, wordt boventallig verklaard. De nieuwe vergunninghouder stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het besluit tot boventalligheid.
2. De nieuwe vergunninghouder zoekt voor boventallige werknemers eerst naar de mogelijkheid van herplaatsing in een passende functie (zie artikel 6). Indien sprake is van meerdere werknemers die voor eenzelfde passende functie in aanmerking komen, geldt het afspiegelingsbeginsel.
3. Indien geen passende functie voor de werknemer beschikbaar is, zoekt de nieuwe vergunninghouder in overleg met de werknemer naar een geschikte functie (zie artikel 8).
4. Indien ook geen geschikte functie wordt gevonden of aanvaard, kan de werknemer in overleg met de nieuwe vergunninghouder en met behulp van het Mobiliteitsbureau gebruik maken van de mogelijkheden genoemd in de artikelen 9, 10, 11 en 12 voor het zoeken naar een andere werkkring.
5. Indien de boventallige werknemer aan het einde van de looptijd van het Sociaal Kader nog in dienst is bij de nieuwe vergunninghouder, kan de arbeidsovereenkomst met deze werknemer beëindigd worden volgens artikel 14.
6. De boventallige werknemer kan ook gebruik maken van de vrijwillige vertrekregeling als bedoeld in artikel 13, indien voor hem geen herplaatsingsmogelijkheid in een passende of geschikte functie is gevonden.

Artikel 6 Herplaatsing in passende functie

1. Voor de boventallige werknemer, die niet in de eigen functie is geplaatst, onderzoekt door de nieuwe vergunninghouder de mogelijkheden voor het herplaatsen van de werknemer in een passende functie. Indien die mogelijkheden er zijn komt de werknemer in aanmerking voor een passende functie en wordt deze functie aan de werknemer aangeboden. De invulling van de passende functies vindt plaats volgens het afspiegelingsbeginsel. Daarbij dient de betrokken werknemer te voldoen aan de voor de functie gevraagde kwalificatie-eisen. Hierbij wordt rekening gehouden met de eventuele tijd die nodig is om aan de gestelde kwalificatie-eisen te voldoen.
2. De nieuwe vergunninghouder kan afwijken van de volgorde op grond van het afspiegelingsbeginsel. Dit is het geval als de nieuwe vergunninghouder aannemelijk kan maken dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat het niet plaatsen van deze werknemer in de passende functie voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn.
3. Er wordt eerst gezocht naar een interne passende functie, welke functie, indien aanwezig, aan de werknemer wordt aangeboden. Indien geen interne passende functie beschikbaar is wordt - waar nodig in samenwerking met het Mobiliteitsbureau - gezocht naar een externe passende functie, die vervolgens aan de werknemer wordt aangeboden.
4. Indien de passende functie één functieniveau lager ligt dan de oorspronkelijke functie, wordt het op dat moment geldende salarisniveau van de werknemer ingepast in de functielooschaal die past bij het functieniveau van de passende functie. Bij inpassing in de nieuwe functielooschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris van de werknemer zoals dat gold op het moment van de overgang naar de nieuwe vergunninghouder. Wanneer dit bedrag niet voorkomt in de nieuwe functielooschaal geldt het naast hogere bedrag van deze schaal. De werknemer behoudt derhalve het op dat moment voor hem geldende salaris, maar zonder de oorspronkelijk voor hem geldende periodieken. Hij valt in de

toekomst onder de periodieken behorend bij zijn nieuwe functieniveau. Zijn salaris loopt voor het overige mee in indexaties en andere collectieve salarisafspraken die gelden op grond van de sector-cao.

- Indien de werknemer wordt geplaatst in een passende functie die één functieniveau hoger ligt dan zijn oorspronkelijke functie, dan wordt de functieloonschaal behorende bij dit hogere functieniveau van toepassing. Bij inpassing in de nieuwe functieloonschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris van de werknemer zoals dat gold op het moment van de overgang naar de nieuwe vergunninghouder. Wanneer dit bedrag niet voorkomt in de nieuwe functieloonschaal geldt het naast hogere bedrag van deze schaal.
- Bij een functieaanbod is de sector-cao van toepassing. Arbeidsvoorwaarden die bij de oude vergunninghouder golden en die boven de sector-cao uitgaan, worden buiten beschouwing gelaten.
- Onverminderd het voorgaande moet de inhoud van de arbeidsovereenkomst op de onderdelen contractduur en arbeidsomvang gelijk zijn aan de arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling die de betreffende werknemer had bij de oude vergunninghouder. De opgebouwde dienstjaren worden bij de inschaling meegenomen.
- De werknemer is verplicht een aangeboden passende interne of externe functie te aanvaarden.

Artikel 7 Procedure bij weigering passende functie door werknemer

- Bij weigering door de werknemer van een aangeboden passende interne of externe functie, licht de werknemer de nieuwe vergunninghouder schriftelijk en gemotiveerd in over de redenen van de weigering.
- Na zorgvuldig beraad besluit de nieuwe vergunninghouder of de functie al dan niet als passend wordt beschouwd, welk besluit schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld.
- Als de functie na beraad door de nieuwe vergunninghouder als niet passend voor de werknemer wordt beschouwd, onderzoekt de nieuwe vergunninghouder de mogelijkheden tot herplaatsing in een andere passende functie.
- Als de functie door de nieuwe vergunninghouder ook na beraad als passend wordt beschouwd en hij aantoonbaar kan maken dat de werknemer ten onrechte geweigerd heeft een interne of externe passende functie te aanvaarden of zich anderszins onvoldoende heeft ingespannen voor het verkrijgen van een interne of externe passende functie komt de werkgelegenheidsgarantie te vervallen en kan de werknemer niet langer gebruik maken van de faciliteiten van dit Sociaal Kader. De vergunninghouder kan dan direct besluiten de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter te laten ontbinden en bij het ontbindingsverzoek geen beëindigingsvergoeding aan te bieden.

Artikel 8 Herplaatsing in geschikte functie

- Voor de werknemer die boventallig is, en voor wie geen passende functie beschikbaar is, wordt door de nieuwe vergunninghouder in samenwerking met het Mobiliteitsbureau gezocht naar de mogelijkheden tot herplaatsing in een geschikte functie. Indien een geschikte functie voor de werknemer wordt gevonden, kan de werkgever de werknemer herplaatsing in deze geschikte functie aanbieden.
- Een functie is geschikt als de werknemer zich er in kan vinden in en als de werknemer –indien dit nodig is –zich binnen een redelijke termijn door middel van om-, her- en bijscholing de bij de functie behorende kwalificatie-eisen eigen kan maken.
- Een geschikte functie kan een interne functie of een externe functie betreffen. Bij het zoeken naar een geschikte externe functie kan het Mobiliteitsbureau worden ingeschakeld.
- Het bij de geschikte functie behorende functieniveau speelt geen rol bij de vraag of een functie geschikt is, en kan dus hoger, lager of gelijk zijn aan het functieniveau van de functie die de werknemer oorspronke-

lijk bekleedde voor de overgang naar de nieuwe vergunninghouder. Ook behoeft de contractduur en de arbeidsomvang niet gelijk te zijn aan die in de oorspronkelijke functie van de werknemer.

- De werkgever is niet verplicht de werknemer een geschikte functie aan te bieden en de werknemer is niet verplicht een hem aangeboden geschikte functie te aanvaarden.
- Bij een functieaanbod is de sector-cao van toepassing. Arbeidsvoorwaarden die bij de oude vergunninghouder golden en die boven de sector-cao uitgaan, worden buiten beschouwing gelaten.

Artikel 9 Nieuwe studie

- Werknemers die een studie willen volgen om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten krijgen deze studie geheel of gedeeltelijk vergoed, afhankelijk van de aard en de omvang van de studie.
- Dit artikel geldt alleen voor boventallige werknemers voor wie geen passende of geschikte functie is gevonden (zie artikel 5 Sociaal Kader).

Artikel 10 Onbetaald verlof

- In individuele gevallen kan dit een bruikbare mogelijkheid zijn. Werknemers kunnen bijvoorbeeld op deze wijze proberen een eigen bedrijf te beginnen. Onbetaald verlof kan ook worden verleend voor de duur van de proeftijd bij een nieuwe werkgever. Afspraken over de duur van het verlof worden gemaakt in het kader van redelijkheid en billijkheid.
- Met werknemers die een eigen bedrijf willen starten kunnen afspraken gemaakt worden over een startpremie of andere faciliteiten ter ondersteuning van het bedrijfsplan dat de werknemer heeft ingediend.
- De totale duur van het onbetaald verlof kan de einddatum van het Sociaal Kader als bedoeld in artikel 2 lid 2 van het Sociaal Kader niet overschrijden.
- Dit artikel geldt alleen voor boventallige werknemers voor wie geen passende of geschikte functie is gevonden (zie artikel 5 Sociaal Kader).

Artikel 11 Detachering

- De betrokken werknemer gaat tijdelijk voor een andere werkgever werken en de nieuwe vergunninghouder brengt de personeelskosten in rekening bij die werkgever.
- Betrokkene blijft in dienst van de nieuwe vergunninghouder en kan zijn/haar arbeidsvoorwaarden behouden.
- Per geval wordt de duur van de detachingsperiode vastgesteld.
- De totale duur van de detachering kan de einddatum van het Sociaal Kader als bedoeld in artikel 2 lid 2 van het Sociaal Kader niet overschrijden.
- Dit artikel geldt alleen voor boventallige werknemers voor wie geen passende of geschikte functie is gevonden (zie artikel 5 Sociaal Kader).

Artikel 12 Outplacement

- Werknemers kan ook een outplacementprocedure worden aangeboden, waarbij het Mobiliteitsbureau kan worden ingeschakeld.

2. De duur van de outplacementperiode kan de duur van het Sociaal Kader als bedoeld in artikel 2 lid 2 van het Sociaal Kader niet overschrijden.
3. Dit artikel geldt alleen voor boventallige werknemers voor wie geen passende of geschikte functie is gevonden (zie artikel 5 Sociaal Kader).

Artikel 13 Vrijwillige vertrekregeling

1. Boventallige werknemers, voor wie geen herplaatsingsmogelijkheden zijn in een passende functie of in een geschikte functie en die besluiten elders een functie te aanvaarden of om een andere reden bij de nieuwe vergunninghouder uit dienst willen treden, hebben de mogelijkheid om gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling. Het gaat dan niet om de situatie dat de werknemer elders terecht is gekomen in het kader van een door het Mobiliteitsbureau begeleide herplaatsing en/of een herplaatsing waarbij gebruik is gemaakt van de artikelen 9 tot en met 12 van het Sociaal Kader.
2. De werknemer dient zijn besluit om gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling schriftelijk binnen een termijn van 14 dagen nadat aan hem een besluit is verstrekt dat er voor hem geen herplaatsingsmogelijkheden zijn in een passende of geschikte interne of externe functie aan de nieuwe vergunninghouder mede te delen, waarna de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst in werking wordt gesteld.
3. De beëindiging wordt neergelegd in een beëindigingsovereenkomst tussen de nieuwe vergunninghouder en de werknemer.
4. Als beëindigingsvergoeding wordt aan de werknemer een vergoeding aangeboden op basis van de Kantonrechtर्सformule⁵ $A \times B \times C$ (verder: 'de Kantonrechtर्सformule'), waarbij geldt dat:

A = het aantal gewogen dienstjaren van de werknemer, waarbij deze dienstjaren worden afgerond op hele jaren. Dienstjaren tot het bereiken van de leeftijd van 35 worden gerekend als 0,5, dienstjaren tussen de leeftijd van 35 en 45 worden gerekend als 1, dienstjaren tussen de leeftijd van 45 en 55 worden gerekend als 1,5 en dienstjaren vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 worden gerekend als 2 dienstjaren.

B = het bruto maandsalaris, als bedoeld in artikel 4.1 sub a sector-cao Ambulancezorg, vermeerderd met de vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering, een en ander conform de Kantonrechtर्सformule. Overige vergoedingen en toeslagen zijn uitgezonderd van de factor B.

C = 1

Artikel 14 Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Als tijdens de looptijd van het Sociaal Kader blijkt dat de werknemer niet geplaatst is in de eigen functie, herplaatst in een passende of geschikte interne of externe functie, dan wel dat de werknemer er niet in is geslaagd op een andere wijze (met behulp van de faciliteiten die dit Sociaal Kader biedt) een loopbaan elders op te starten, kan de nieuwe vergunninghouder de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen met ingang van de datum waarop het Sociaal Kader afloopt.
2. De nieuwe vergunninghouder en de werknemer dienen zich samen te hebben ingespannen om de werknemer in een passende of geschikte interne of externe functie te herplaatsen, of hem op een andere wijze een loopbaan elders te laten opstarten.
3. De beëindiging wordt neergelegd in een beëindigingsovereenkomst.

4. De werknemer heeft in het kader van de beëindiging aanspraak op een beëindigingsvergoeding op basis van de Kantonrechtर्सformule $A \times B \times C$, waarbij geldt dat:

A = het aantal dienstjaren van de werknemer. Dienstjaren tot het bereiken van de leeftijd van 35 worden gerekend als 0,5, dienstjaren tussen de leeftijd van 35 en 45 worden gerekend als 1, dienstjaren tussen de leeftijd van 45 en 55 worden gerekend als 1,5 en dienstjaren vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 worden gerekend als 2 dienstjaren.

B = het bruto maandsalaris, als bedoeld in artikel 4.1 sub a sector-cao Ambulancezorg, vermeerderd met de vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering, een en ander conform de Kantonrechtर्सformule. Overige vergoedingen en toeslagen zijn uitgezonderd van de factor B.

C = 1
5. Geen beëindigingsvergoeding wordt aangeboden als:
 - de werknemer ten onrechte heeft geweigerd een interne of externe passende of geschikte functie te aanvaarden; of
 - zich onvoldoende heeft ingespannen voor het verkrijgen van een interne of externe passende of geschikte functie; dan wel
 - zich onvoldoende heeft ingespannen om met de mogelijkheden en faciliteiten die dit Sociaal Kader biedt elders een loopbaan te starten.

Artikel 15 Bezwarencommissie en bezwaarprocedure

1. Er wordt een landelijke bezwarencommissie ingesteld, samengesteld uit twee leden namens de bij de sector-cao betrokken werkgeversorganisaties en twee leden namens de bij de sector-cao betrokken werknemersorganisaties, met een onafhankelijke voorzitter. De bezwarencommissie wordt gefaciliteerd vanuit Ambulancezorg Nederland.
2. De bezwarencommissie kan een bindende uitspraak bij unanimiteit van stemmen doen over door de oude en de nieuwe vergunninghouder gezamenlijk voorgelegde procedures over kwesties die spelen ten aanzien van de overgang van werknemers. Bij een verzoek van één van de vergunninghouders geeft de bezwarencommissie een advies af, waarna de weg naar de burgerlijke rechter openstaat.
3. Tegen een besluit tot opheffing van de functie, een besluit tot boventalligheid, een ontslagbesluit, een herplaatsingsbesluit dan wel een besluit om een werknemer niet te herplaatsen kan de werknemer binnen vier weken na de bekendmaking van het besluit een bezwaarschrift indienen bij de Bezwarencommissie.
4. Als een bezwaarschrift tegen een ontslag wegens opheffing van de functie, boventalligheid of niet herplaatsing van de werknemer wordt ingediend, gaat dat ontslag niet eerder in dan een week nadat de beslissing op het bezwaar is genomen.
5. Gelet op de termijn genoemd in artikel 2 lid 2 van het Sociaal Kader kan de beëindigingsvergoeding worden verminderd met een bedrag gelijk aan het bruto maandsalaris inclusief de vaste en overeengekomen looncomponenten volgens de Kantonrechtर्सformule vermenigvuldigd met de periode dat de werknemer na afloop van de termijn genoemd in artikel 2 lid 2 van het Sociaal Kader in dienst is gebleven als gevolg van het bepaalde in artikel 15 lid 4 van het Sociaal Kader.

Artikel 16 Hardheidsclausule

Als toepassing van de bepalingen in het Sociaal Kader voor een individuele werknemer zou leiden tot een kennelijk onredelijke situatie, kan de vergunninghouder afwijken van het Sociaal Kader ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Kader niet voorziet, zal de vergunninghouder handelen in de geest van het Sociaal Kader.

⁵ De Kantonrechtर्सformule als vastgesteld in de plenaire vergadering van de Kring van Kantonrechtर्स van 8 november 1996, laatstelijk gewijzigd op 30 oktober 2008.

Bijlage III

Per 1 januari 2011 (feitelijk 31 december 2010) geldende CAR UWO functieloon schalen

Salaristabel gemeentebtenaren per 1 juni 2008, nieuwe structuur

periodiek	schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1351	1383	1419	1461	1505	1608	1810	2079	2312	2497
1	1383	1431	1480	1528	1579	1683	1888	2165	2413	2616
2	1418	1479	1540	1596	1653	1759	1967	2251	2513	2734
3	1453	1527	1601	1663	1727	1834	2045	2337	2614	2853
4	1488	1575	1661	1730	1801	1910	2123	2423	2714	2971
5	1523	1623	1722	1798	1875	1986	2202	2509	2815	3090
6	1558	1671	1783	1865	1949	2060	2280	2596	2916	3208
7	1593	1719	1843	1932	2023	2136	2358	2682	3016	3327
8	1628	1767	1904	2000	2097	2212	2437	2768	3117	3445
9	1663	1815	1964	2067	2172	2287	2515	2855	3217	3564
10	1698	1863	2025	2134	2245	2363	2594	2941	3318	3682
11	1733	1911	2085	2202	2320	2438	2672	3027	3418	3800

periodiek	schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2758	3001	3309	3616	4042	4297	4625	4955	5489	6089
1	2880	3127	3435	3742	4166	4447	4797	5156	5705	6322
2	3001	3254	3561	3867	4290	4596	4970	5357	5922	6555
3	3122	3380	3686	3990	4413	4745	5142	5559	6139	6789
4	3244	3506	3812	4114	4537	4895	5315	5760	6356	7022
5	3365	3632	3936	4238	4661	5044	5488	5961	6573	7255
6	3487	3759	4060	4361	4785	5194	5661	6162	6790	7488
7	3608	3883	4183	4485	4908	5343	5834	6363	7007	7721
8	3729	4007	4307	4609	5032	5493	6006	6564	7224	7954
9	3850	4131	4430	4732	5155	5642	6178	6765	7441	8188
10	3969	4254	4554	4856	5279	5791	6351	6966	7658	8420
11	4088	4378	4678	4980	5403	5941	6524	7167	7875	8654

Bijlage IV

Bijzondere functie-eisen met bijbehorende belastbaarheidseisen

Aspecten waarop bij rijdend ambulancepersoneel gekeurd moet worden bij aanstelling:

Uit Sluiter & Frings-Dresen 2005:

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

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

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

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

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

Bijlage V

Sociaal Akkoord sector ambulancezorg van 19 mei 2009 en Principe Akkoord sector ambulancezorg van 10 november 2009

Sociaal Akkoord sector ambulancezorg

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties in de ambulancezorg zijn het volgende sociaal akkoord voor de ambulancesector overeengekomen. Aanleiding voor dit sociaal akkoord is het van kracht worden van de Wet ambulancezorg (Waz) per 1 januari 2011, waarin per regio één vergunninghouder (RAV) met de ambulancezorg en het in stand houden van een meldkamer ambulancezorg (MKA) zal worden belast.
2. Het sociaal akkoord bevat drie nauw samenhangende onderdelen die in verband met de overgang naar het nieuwe systeem van vergunningverlening in acht zullen worden genomen door de huidige en nieuwe vergunninghouders:
 - het garanderen van de **werkgelegenheid** van het huidige personeel;
 - het overeenkomen en toepassen van **één cao** voor de gehele sector, die op het moment van inwerking-treding **kostenneutraal** zal moeten zijn ten opzichte van de thans geldende cao's;
 - verdere **professionalisering en modernisering** van de cao-bepalingen, gericht op een aantrekkelijke en motiverende werkomgeving voor diegenen die thans in de ambulancezorg werkzaam zijn en de komende jaren daarin zullen gaan werken.
3. De werkgelegenheid in de sector ambulancezorg wordt gegarandeerd bij de overgang naar het nieuwe systeem. Nieuwe vergunninghouders nemen al het zittende personeel over van de huidige vergunninghouders. In een Sociaal Kader - dat onderdeel vormt van de cao - worden de spelregels vastgelegd ten aanzien van de overgang van werknemers naar de nieuwe vergunninghouder en de daaruit voortvloeiende consequenties. Werknemers komen in eerste instantie in aanmerking voor hun eigen functie. Indien dit niet mogelijk is wordt een passende functie aangeboden dan wel een pakket aan maatregelen dat moet leiden tot interne dan wel externe plaatsing in een passende functie.
4. De primaire arbeidsvoorwaarden worden op het moment van overgang naar de nieuwe cao gegarandeerd. De waarderingen voor de kernfuncties worden voor een nader te bepalen periode vastgelegd in de nieuwe cao: ambulanceverpleegkundigen en verpleegkundig centralisten in schaal 9, ambulancechauffeurs in schaal 7. De huidige loonschalen worden opgenomen in de nieuwe cao; deze gaan onderdeel vormen van de integraal toe te passen functiebeschrijving- en waarderingssystematiek FWG 3.0. De medewerkers die vallen onder het huidige overgangsbeleid FLO/ouderenbeleid behouden op het moment van overgang naar de nieuwe cao hun individuele rechten in deze. Er zal onderzoek plaatsvinden naar de wijze waarop invulling gegeven kan worden aan deze individuele rechten. Dit traject zal buiten de cao worden gehouden.

Wat betreft de overige secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden zullen de verschillende bepalingen in de huidige cao's geharmoniseerd worden en van nieuwe inbreng voorzien, zonder dat dit per saldo tot hogere totale kosten leidt ten opzichte van de kosten van deze bepalingen in de huidige cao's.

- 5 Professionalisering en modernisering: de nieuwe cao dient de professionalisering van het personeelsbeleid te ondersteunen en moet de gereedschappen bevatten om een moderne, aantrekkelijke en motiverende werkomgeving te kunnen bieden aan de medewerkers. Hiertoe wordt nieuw personeelsbeleid opgenomen met een bijbehorend instrumentarium op het gebied van loopbaanbeleid (o.a. een Persoonlijk Levensfase Budget) en gezondheidsmanagement (o.a. de Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Monitor). Het uitgangspunt is het bevorderen van duurzame, flexibele en brede inzetbaarheid van medewerkers in de ambulancezorg. In de cao wordt ingespeeld op de toenemende eigen verantwoordelijkheid van medewerkers middels het aanbieden van individuele keuzemogelijkheden. Hiertoe zal een passend instrumentarium worden ontwikkeld.
- 6 Partijen dringen er bij de minister van VWS op aan om:
- de eerste twee jaar dat de nieuwe wet van kracht is een vooraf vastgesteld budget te hanteren om duidelijke kaders te creëren voor de bekostiging van de nieuwe cao waaronder de kosten van het Sociaal Kader;
 - bij voorrang de al in de budgetten verdisconteerde 5% herverdeling FLO middelen vrij te maken van beslaglegging door incidentele uitgaven in verband met overgangsrecht ouderenregelingen. Hierdoor kan deze bestaande budgetruimte gebruikt worden voor de kosten van noodzakelijke professionalisering van het loopbaan- en opleidingsbeleid als onderdeel van de nieuwe cao voor de ambulancesector;
 - partijen zijn voorts van oordeel dat de bestaande afspraken inzake het overgangsrecht ouderenregeling (ook budgettair) buiten de nieuwe cao afgewikkeld moeten worden en wel op korte termijn, voordat de nieuwe cao in werking treedt.
7. Het thans overeengekomen principe sociaal akkoord is de basis voor de gezamenlijke inbreng van werkgevers en werknemers in de consultatieronde die in mei 2009 plaats vindt inzake het door het door de minister van VWS op te stellen Programma van Eisen (PvE), waaraan nieuwe vergunninghouders per 1 januari 2011 moeten voldoen. Inzet van partijen is de werkgelegenheidsgarantie in het PvE op te nemen onder de ontbindende voorwaarde dat er één uniforme cao voor de gehele sector wordt overeengekomen voor de inschrijving voor de vergunningverlening een aanvang neemt.
- Het akkoord bevat ook de hoofdlijnen van de nader uit te werken uniforme standaard- cao voor de sector ambulancezorg per 1 januari 2010. De uniforme cao zal ter algemeen verbindend verklaring worden voorgelegd aan de minister van SZW. Deze algemeen verbindend verklaarde cao dient een feit te zijn voordat het PvE wordt vastgesteld, op basis waarvan de (potentiële) vergunninghouders zullen inschrijven in de tweede helft van 2009.
8. Partijen doen een dringend beroep op de minister van VWS ook van zijn kant bij te dragen aan het ten uitvoer kunnen brengen van dit sociaal akkoord ten behoeve van een ordelijke en verantwoorde invoering van de Waz per 1 januari 2011.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 19 mei 2009.

College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten:
De heer H. Schirmbeck

Vereniging Werkgevers AmbulanceZorg:
De heer T. Hiddes

Werkgeversvereniging B4:
De heer J. Pierik

AbvaKabo FNV:
De heer R. Kuin

CNV Publieke Zaak:
De heer J. Schot

FNV Bondgenoten:
De heer T. Koningh

CNV BedrijvenBond:
De heer G.J. den Besten

Principe Akkoord sector-cao voor de ambulancezorg⁶

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties in de ambulancezorg zijn op woensdag 11 november 2009 een principeakkoord overeengekomen over de inhoud van de tekst van een sector-cao voor de ambulancesector. De overeengekomen tekst van de sector-cao is integraal bijgevoegd en maakt deel uit van dit principeakkoord. De tekst van het principeakkoord en van de sector-cao zal met een positief advies worden voorgelegd aan de achterbannen. Een schriftelijke terugkoppeling van partijen over de achterbanraadpleging aan het presidium van de werkgroep naar één cao voor de ambulancesector vindt uiterlijk 7 december 2009 plaats. Hierna zal tijdens een bijeenkomst van de werkgroep op 17 december 2009 tot een definitief akkoord worden gekomen.
2. De sector-cao voor de ambulancesector wordt overeengekomen met een looptijd van 1 juli 2010 tot en met 31 december 2012.
3. Tot de ingangsdatum van de sector-cao op 1 juli 2010 wordt de loonontwikkeling van de CAR UWUO gevolgd. De op 1 juli 2010 vigerende CAR UWUO-loonschalen worden eenmalig en één op één overgenomen in de sector-cao voor de ambulancesector.
4. Per 1 juli 2011 wordt een structurele loonsverhoging van 1% doorgevoerd.
5. Per 1 juli 2012 wordt een structurele loonsverhoging van 1% doorgevoerd.
6. De eindejaarsuitkering stijgt naar 7,33% in december 2010⁷, naar 7,88% in december 2011 en naar 8,33% in december 2012 (13e maand).
7. Per de ingangsdatum van de sector-cao komt de in de huidige cao's opgenomen werkgeversbijdrage levensloop van 1,5% voor alle medewerkers en 2,5% voor alle medewerkers in bezwarende functies te vervallen. Voor wat de huidige cao Ambulancezorg betreft gaat het om de 1,5% levensloopbijdrage en de 1% bijdrage loopbaanbeleid op organisatieniveau die zullen vervallen. De levensloopstortingen die deel uitmaken van het overgangsbeleid VUT en FLO blijven bestaan.
8. Er komt een hardheidsclausule in de sector-cao voor werknemers die voor de overgang naar de sector-cao vielen onder de CAR UWUO, de cao CAR B4 of de cao Ambulancezorg en die als gevolg van de overgang naar de nieuwe sector-cao in een onrechtvaardige situatie terecht komen. Publieke werkgevers brengen hiertoe een eenmalige maximumreservering in van 0,5 procent van de publieke loonsom; private werkgevers een eenmalige maximumreservering van 0,3 procent van de particuliere loonsom en de sector B4-werkgevers een eenmalige maximumreservering van 0,3 procent van de B4 loonsom (in alle gevallen gaat het om de loonsom per 01/07/2010). Er worden landelijke uniforme criteria opgesteld die zullen gelden bij de toepassing van de hardheidsclausule en onderdeel gaan vormen van een nader tussen partijen overeen te komen uitvoeringsreglement. De financiering van de uitvoering van de aldus overeengekomen uniforme regeling komt voor rekening van de werkgevers die gehouden zijn feitelijk uitvoering te geven aan de hardheidsclausule in individuele gevallen. De financiële afwikkeling vindt per deelsector plaats binnen de aangegeven maximum reservering per deelsector. Er wordt, als onderdeel van het uitvoeringsreglement, een landelijke paritaire beoordelingscommissie ingesteld onder onafhankelijk voorzitterschap aangevuld met juridische expertise.
9. Indien de vergoeding van onregelmatige diensten in de sector-cao een individuele medewerker minder aanspraken biedt dan de op de medewerker aantoonbaar van toepassing zijnde bepaling 16 van het Harmonisatie-Akkoord van 2002 (uitsluitend van toepassing op medewerkers die voor 1 februari 2002 een vaste ORT-toelage genoten) dan wordt het overeengekomen bedrag aan garantietoelage gegarandeerd. De toelage is niet van toepassing indien de medewerker sinds 1 februari 2002 van functie is veranderd. Ook komt de toelage te vervallen op het moment dat de medewerker van functie verandert gedurende de looptijd van de cao.
10. Partijen zijn overeengekomen om in de sector-cao een regeling op te nemen voor aanvulling op een WW-uitkering gebaseerd op de aanvullingsregeling WW zoals deze is opgenomen in de cao Ziekenhuizen 2009.
11. In het kader van de modernisering komt er een persoonlijk levensfasebudget (PLB) voor iedere medewerker geboren vanaf 1960 en later van 35 uur per jaar. Iedere medewerker geboren in 1959 of eerder maakt aanspraak op een persoonlijk levensfasebudget van 55 uur per jaar. Bij samenloop van urenregelingen in het kader van het overgangsbeleid kan er geen sprake zijn van cumulatie van de oude en nieuwe regeling en geldt de meest gunstige urenregeling voor werknemers. De in de huidige 'cao's opgenomen bepalingen rondom lokale dagen, kortdurend zorgverlof en (gedeeltelijk) doorbetaald ouderschapsverlof komen hiermee te vervallen. In de sector-cao wordt een uitvoeringsregeling opgenomen waarin spelregels worden opgenomen omtrent het maken van afspraken tussen werknemer en werkgever in het kader van het PLB. Het PLB dient te worden ingezet in het kader van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid en het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. De afspraken vormen onderdeel van en worden bestemd in het jaargesprek. Bij beëindiging dienstverband kan het opgebouwde saldo worden meegenomen naar een nieuwe werkgever indien deze de cao voor de ambulancesector toepast. Indien het niet lukt om tot goede afspraken te komen over de aanwending of afwikkeling van het persoonlijk levensfasebudget is er de mogelijkheid van partijen zich te wenden tot een bezwarencommissie. Een reglement bezwarencommissie is opgenomen als bijlage van de sector-cao Ambulancezorg.
12. Eveneens zijn in het kader van de modernisering nieuwe bepalingen op het gebied van gezondheidsbeleid en loopbaanbeleid opgenomen. Zo zijn er in de sector-cao bepalingen opgenomen rondom het verplicht door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad op te stellen beleid rondom agressie en geweldsincidenten, de wijze van opvang van medewerkers bij traumatische gebeurtenissen, ergocoaches, fitnessbijdrage en een geleidelijke invoering van de PAM. In het kader van loopbaanbeleid worden loopbaangesprekken en een loopbaanplan geïntroduceerd. Tenslotte is de afspraak gemaakt om de overgang naar het specifiek op de zorg van toepassing zijnde functiebeschrijvings- en waarderingssystematiek FWG 3.0 te realiseren. Gedurende de looptijd van de sector-cao wordt de overgang naar FWG 3.0 voorbereid om in een eerstvolgende sector-cao per 1 januari 2013 geïmplementeerd te worden in de ambulancesector.
13. In de sector-cao voor de ambulancesector is een Sociaal Kader overeengekomen. Dit Sociaal Kader kent een werkgarantie voor alle medewerkers voor de duur van 9 maanden met flankerende maatregelen bij inwerkingtreding van de WAz (feitelijke datum overgang van vergunninghouder). Het Sociaal Kader treedt in werking als de WAz in werking is getreden. In de periode tussen het bekendmaken van de (nieuwe) vergunninghouder en de inwerkingtreding van de WAz (de 'transitieperiode') geldt een ontslagbescherming in het kader van reorganisatie vanwege de WAz voor medewerkers. De duur van deze transitieperiode is

⁶ In verband met het feit dat de ingangsdatum van de cao verschoven is naar 1 januari 2011 moet de in dit Principe Akkoord genoemde ingangsdatum van 1 juli 2010 gelezen worden als 1 januari 2011.

⁷ Lees: januari 2011.

afhankelijk van het uiteindelijke invoeringstraject van de WAZ. Gedurende de periode van werkgarantie van 9 maanden na inwerkingtreding van het Sociaal Kader zal per kwartaal landelijke monitoring plaatsvinden door sociale partners teneinde de uitvoering van de afspraken in het Sociaal Kader te borgen.

14. Bij de inwerkingtreding WAZ worden werknemers in principe in hun eigen functie geplaatst. Indien dit niet mogelijk is dient de werkgever inspanningen te plegen een passende functie aan te bieden. Deze passende functie kan maximaal één functieniveau hoger of lager liggen dan het huidige functieniveau van de medewerker. Bij een passende functie die één functieniveau lager ligt wordt het oorspronkelijke en op dat moment geldende salarisniveau van de medewerker gegarandeerd (inclusief indexatie, collectieve salarisafspraken e.d. in de nieuwe sector-cao maar zonder de nog te bereiken periodieke verhogingen in het oude functieniveau). Zo mogelijk wordt dit salarisniveau ingepast in de geldende salarisschaal bij het functieniveau. Indien de medewerker wordt geplaatst in een hogere functiegroep wordt de salarisschaal behorend bij het hogere functieniveau van toepassing. Bij inpassing in de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris. Wanneer dit bedrag niet voorkomt in de nieuwe salarisschaal geldt het naast hogere bedrag van deze salarisschaal. Indien plaatsing in een passende functie niet mogelijk is worden inspanningen gepleegd een geschikte functie te vinden waarbij alleen afspraken mogelijk zijn met wederzijds goedvinden. Uitsluitend in situaties van boventaligheid en geen plaatsingsmogelijkheden is een vrijwillige vertrekregeling van toepassing waarbij een vergoeding van 100% van de nieuwe kantonrechtformule is afgesproken.
15. De status van de nieuwe vergunninghouder bepaalt welke pensioenregeling wordt gehanteerd; er vanuit gaande dat er zowel publieke als private vergunninghouders blijven na de invoering van de WAZ blijven er twee pensioenregelingen (ABP en PZFW) in de ambulancesector van toepassing. Vanwege verschillen in pensioenpremieverdeling en verplichte WW-verzekering leidt dit tot zeer kleine verschillen in de netto-inkomensfeer voor private en publieke werknemers. Indien door overgangssituaties er sprake is van achteruitgang in het bruto-netto traject ten opzichte van de oude situatie, wat pas te bepalen valt als er zicht is op de uitkomsten van het vergunningverleningstraject, zal door partijen opnieuw naar dit thema worden gekeken en worden zo nodig aanvullende afspraken gemaakt.
16. Partijen zijn overeengekomen de rechten van de overgangsregelingen ouderenbeleid vanuit voorgaande 'cao's te respecteren. Medewerkers die ten tijde van overgang naar deze sector-cao rechten hebben in het kader van deze overgangsregelingen behouden hun rechten in deze. Hiertoe wordt buiten de cao om vanuit het Ministerie van VWS een voorziening getroffen waartoe (toekomstige) werkgevers zich kunnen wenden voor de dekking van de kosten die zij maken voor werknemers die aanspraken kunnen doen gelden op een voormalige overgangsregeling. In dit verband dienen alle aan de overgangsregelingen ouderenbeleid en aan pensioen gerelateerde zaken afgehandeld te worden. De definitieve uitvoering is mede afhankelijk van de afspraken en mogelijkheden van de pensioenfondsen in de sector waartoe een werkgroep onder leiding van VWS nader onderzoek doet (het 'TIO-traject'). De volledige realisatie hiervan is voorwaardelijk aan de inwerkingtreding van de sector-cao voor de ambulancesector. De uitkomsten van de VWS-werkgroep zullen in afstemming met de cao-werkgroep tegelijk met de sector-cao van kracht worden en onderdeel uit gaan maken van de sector-cao.
17. Partijen zijn overeengekomen de convenantconstructie, die ertoe leidt dat ook voor werknemers met een ambtelijke status de arbeidsvoorwaarden overeenkomstig de sector-cao gelden volgens het voorstel in de notitie d.d. 1 oktober 2009 van mr. E. Verhulp en mr. C. Fruytier uit te voeren. De arbeidsvoorwaarden voor zowel publieke en private werknemers worden in materiële zin volledig gelijk en worden geregeld in de sector-cao, met uitzondering van de zaken die niet in deze sector-cao geregeld kunnen worden, te weten

de pensioenverplichting, het daarmee samenhangend overgangsbeleid VUT en FLO en de inhoudingen die daarmee verband houden, alsmede het al dan niet 'eigen risicodragers' zijn voor de WW. Voor de publieke werkgevers en werknemers wordt de tekst van de sector-cao omgezet in een rechtspositionele regeling. In deze regeling wordt de terminologie en een aantal procedurele aspecten aangepast aan de publiekrechtelijke status van deze werkgevers en werknemers. Er zal voor de ingangsdatum van de sector-cao een overeenkomst tussen partijen worden overeengekomen dat de sector-cao - ook in de toekomst - steeds in zijn geheel zal worden omgezet in een voor publieke werkgevers en werknemers geldende rechtspositionele regeling. In deze overeenkomst wordt een uitgewerkte nakomingsregeling opgenomen, die partijen kunnen invoeren op het moment dat een van de partijen zich niet aan de inhoud van de overeenkomst (waaronder correcte toepassing van de sector-cao) mocht houden.

18. Partijen zijn overeengekomen dat indien minimaal twee partijen (één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde) constateren dat er voorafgaand of tijdens de looptijd van de sector-cao onderwerpen niet of niet afdoende in de sector-cao zijn geregeld (bijvoorbeeld in de sfeer van pensioenen als gevolg van overgangssituaties in het kader van de invoering van de WAZ of uitvoering van de garantieregeling ORT bepaling 16 van het harmonisatieakkoord) en dit tot een kennelijk onredelijke situatie leidt, er de mogelijkheid is om partijen bijeen te roepen teneinde aanvullende of vervangende afspraken te maken ten aanzien van de overeengekomen tekst van de sector-cao.
19. Tevens zijn partijen overeen gekomen om voorafgaand en gedurende de looptijd van de sector-cao gezamenlijk een onderzoek te doen naar (de vertegenwoordiging in) de overlegstructuur van werkgevers- en werknemerspartijen teneinde te komen tot herziene afspraken ten behoeve van de voortzetting van de sector-cao voor de ambulancezorg na expiratedatum van de sector-cao.
20. Partijen zijn overeengekomen dat omtrent het al dan niet voortzetten van het Sociaal Fonds Ambulance (SFA), ten behoeve van de afhandeling van lopende zaken, nadere afspraken gemaakt moeten worden. Afdracht van premies aan het SFA zal uiterlijk met ingang van 1 juli 2010 beëindigd worden.
21. Tenslotte zijn partijen overeen gekomen dat ten aanzien van de medewerkers die op dit moment onder de cao Ziekenhuizen ressorteren en in de toekomst onder de werkingssfeer van de sector-cao gaan vallen in afstemming met en onder verantwoordelijkheid van de NVZ nadere afspraken moeten worden gemaakt hoe de overgang naar de sector-cao gerealiseerd dient te worden. Gestreefd wordt naar oplossingen die gelijkwaardig zijn aan de afgesproken overgangsbepalingen in de sector-cao.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 11 november 2009.

Collegie voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten:
De heer H. Schirmbeck

Vereniging Werkgevers AmbulanceZorg: Werkgeversvereniging B4:
De heer T. Hiddes De heer J. Pierik

AbvaKabo FNV: CNV Publieke Zaak:
De heer R. Kuin De heer J. Schot

FNV Bondgenoten: CNV BedrijvenBond:
De heer T. Koningh H. van Beers

Bijlage VI

Reglement Interpretatiecommissie cao

Artikel 1 Taak

De Interpretatiecommissie cao heeft tot taak het uitleggen van artikelen van de sector-cao Ambulancezorg (verder: 'de sector-cao') tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoeling van partijen.

Artikel 2 Samenstelling en benoeming

1. De Interpretatiecommissie bestaat uit vijf leden: twee leden van werkgeverszijde, twee leden van werknemerszijde en een onafhankelijke voorzitter. De secretarisfunctie wordt vervuld vanuit Ambulancezorg Nederland.
2. De leden van werkgeverszijde worden benoemd door de bij de sector-cao betrokken werkgeverspartijen en de leden van werknemerszijde worden benoemd door de bij de sector-cao betrokken werknemerspartijen. Partijen wijzen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter aan.
3. De leden worden voor de looptijd van de sector-cao benoemd.

Artikel 3 Bevoegdheid

1. De Interpretatiecommissie neemt kennis van alle zaken die haar terzake van nadere uitleg van de sector-cao door een werkgever en werknemer gezamenlijk schriftelijk worden voorgelegd en geeft hierover een bindend advies af.
2. De Interpretatiecommissie kan alleen een bindend advies afgeven als ter vergadering alle leden aanwezig zijn.

Artikel 4 Vergaderfrequentie

De voorzitter roept de Interpretatiecommissie op tot vergadering zo vaak dit nodig is. De vergadering dient binnen 14 dagen na de oproep te worden gehouden.

Artikel 5 Termijnen

1. De oproep voor een vergadering wordt met de agenda ten minste zeven dagen voor de vergadering aan de leden verzonden.
2. In spoedeisende gevallen kan de voorzitter besluiten de in lid 1 genoemde termijn te bekorten.

Artikel 6 Bindend advies Interpretatiecommissie

1. De Interpretatiecommissie geeft haar advies zo spoedig mogelijk af na kennisneming van de aan haar voorgelegde zaak, doch uiterlijk binnen een termijn van twee maanden.
2. Deze termijn mag worden verlengd naar vijf maanden, indien het noodzakelijk is deskundigen te benoemen bij de beoordeling van de zaak. Indien deskundigen worden benoemd op advies van de Interpretatiecommissie, worden vooraf afspraken gemaakt over de daarmee gemoeide kosten. De partij die zelf deskundigen wenst te benoemen, draagt de hiermee gemoeide kosten zelf.
3. Door de Interpretatiecommissie afgegeven bindende adviezen kunnen worden betrokken bij de vaststelling van de eerstvolgende sector-cao.

Bijlage VII

Reglement Interne Bezwarencommissie

Artikel 1 Taak

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

Artikel 2 Samenstelling en benoeming

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

Artikel 3 Bevoegdheid

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

Artikel 4 Vorm bezwaarschrift

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

Artikel 5 Werkwijze

1. De Bezwarencommissie bevestigt de werkgever de ontvangst van het bezwaarschrift, met de eventuele daarbij overgelegde bescheiden, binnen een termijn van een week na ontvangst van dat bezwaarschrift. Een afschrift van deze bevestiging wordt aan de werknemer gezonden.
2. De Bezwarencommissie kan zowel de werkgever als de werknemer verzoeken aanvullende bescheiden over te leggen en draagt er voor zorg dat de andere partij deze bescheiden eveneens ontvangt.

3. Vervolgens hoort de Bezwarencommissie de werknemer en de werkgever op korte termijn na ontvangst van het bezwaarschrift, doch in ieder geval binnen een termijn van acht weken. Partijen kunnen zich bij dit gesprek laten bijstaan door een vertegenwoordiger. Eventueel aan die vertegenwoordiging verbonden kosten zijn voor rekening van de partijen zelf.

Artikel 6 Vergaderfrequentie

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

Artikel 7 Beslissing op bezwaar

1. De Bezwarencommissie geeft haar schriftelijke en gemotiveerde beslissing op het bezwaar zo spoedig mogelijk af na kennisneming van het aan haar voorgelegde bezwaarschrift, doch uiterlijk binnen een termijn van twee maanden.
2. Deze termijn mag worden verlengd naar vijf maanden, indien het noodzakelijk is deskundigen te benoemen bij de beoordeling van het bezwaarschrift. Indien deskundigen worden benoemd op advies van de Bezwarencommissie, worden vooraf afspraken gemaakt over de daarmee gemoeide kosten. De partij die zelf deskundigen wenst te benoemen, draagt zelf de hiermee gemoeide kosten.
3. De werkgever neemt na ontvangst van de beslissing op het bezwaar een nieuw besluit dat, met redenen omkleed, schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld.
4. De beslissing op het bezwaar is zwaarwegend: als de werkgever besluit de beslissing niet na te volgen, dient hij dit uitdrukkelijk te motiveren in zijn nieuwe besluit.

Artikel 8 Geheimhouding

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

Artikel 9 Slotbepaling

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

Bijlage VIII

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

Arbeidstijd, rusttijd en pauze

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

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

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

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

Arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer daadwerkelijk arbeid verricht. Daarnaast is aan arbeidstijd gelijkgesteld de uren waarop de werknemer de bedongen arbeid zou hebben verricht, maar deze door de uitoefening van zijn taak in het kader van het medezeggenschapsorgaan, ziekte, vakantie, de vervulling van door wet of overheid opgelegde verplichting, welke niet in zijn vrije tijd kon geschieden, of als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, bedoeld in artikel 4:1, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg, niet heeft verricht. De wet maakt geen onderscheid tussen arbeidstijd in overwerk of arbeidstijd tijdens normale uren. Met andere woorden: met of zonder overwerk moet de arbeid altijd zo worden georganiseerd dat men voldoet aan de maximumnormen voor de arbeidstijd genoemd in de wet (of het besluit).

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

Dienst: een dienst is een periode waarin arbeid wordt verricht. De duur van de dienst wordt begrensd door twee onafgebroken rusttijden van elk minimaal 8 uur. Is er tussen twee opeenvolgende diensten dus een kortere rust dan 8 uur, dan worden die twee diensten als één dienst beschouwd (met tussen die twee dienstdelen een lange pauze). De wet stelt een maximum aan het aantal uren dat per dienst arbeid mag worden verricht. Arbeidstijd

en pauzetime samen bepalen de lengte van de dienst. Die lengte wordt indirect begrensd door de wettelijke voorschriften over de dagelijkse rusttijd. Die rusttijd bedraagt 11 uur per 24 uur, tweemaal per 7x24 uur in te korten tot 9 uur en eenmaal per 7x24 uur in te korten tot 8 uur. Dat levert respectievelijk een maximum dienstlengte van 13 (24-11), 15 (24-9) en 16 (24-8) uur op. Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten mogen maximaal 24 uur lang zijn. Met betrekking tot deze twee bijzondere diensten gelden bijzondere regels ten aanzien van de dagelijkse rusttijd.

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

Bijzondere diensten

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

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

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

Bij een **aanwezigheidsdienst** gaat het ook om een periode van maximaal 24 achtereenvolgende uren waarin de werknemer, naast een eventueel ingeroosterd werk, verplicht is aanwezig te zijn op de werkplek. Anders dan bij consignatie hoeft het bij deze bijzondere diensten niet te gaan om onvoorziene omstandigheden die het werken noodzakelijk maken. De werkzaamheden zijn in deze diensten wel voorzienbaar, maar niet het tijdstip waarop zij zich zullen voordoen.

Werkgever en werknemer

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

Bijlage IX

Uitvoeringsreglement hardheidsclausule artikel 13.2 cao

Artikel 1 Taak

De commissie hardheidsclausule heeft tot taak het beoordelen van en het doen van bindende uitspraken over situaties waarin een werknemer als gevolg van de overgang van de cao ambulancezorg, de CAR UW0 of de cao CAR B4 naar de Collectieve Arbeidsovereenkomst Sector Ambulancezorg (verder: "de sector-cao") een dusdanige verslechtering in zijn arbeidsvoorwaarden ondervindt, dat deze als kennelijk onredelijk moet worden beschouwd en waarin door cao-partijen niet is voorzien.

Artikel 2 Inhoud hardheidsclausule

De hardheidsclausule (artikel 13.2 cao) is uitsluitend bedoeld om tot een eenmalige compensatie te komen indien zich onvoorziene wijzigingen in individuele arbeidsvoorwaarden voordoen, die een zodanige verslechtering betekenen ten opzichte van de arbeidsvoorwaarden die direct voor overgang naar de sector-cao voor de werknemer golden, dat deze als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt.

Artikel 3 Samenstelling en benoeming

1. De commissie hardheidsclausule bestaat uit vijf leden: twee leden van werkgeverszijde, twee leden van werknemerszijde en een onafhankelijk voorzitter. De commissie wordt ondersteund door een secretaris en kan gebruik maken van juridische expertise. Er worden zowel aan werkgeverszijde als aan werknemerszijde twee reserveleden beschikbaar gesteld.
2. De leden van werkgeverszijde worden benoemd door de bij de sector-cao betrokken werkgeverspartijen en de leden van werknemerszijde worden benoemd door de bij de sector-cao betrokken werknemerspartijen. Partijen wijzen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter en een secretaris aan.
3. De leden worden voor benoemd voor de duur van de hardheidsclausule, zijnde uiterlijk 31 december 2011.
4. In geval van situaties waarin een verzoek tot toepassing van de hardheidsclausule wordt gedaan door een werkgever en werknemer in dienst bij een werkgeverslid van de commissie wordt door de werkgeverspartij een vervangend lid aangewezen.
5. Het lidmaatschap van de commissie eindigt tussentijds slechts door formele beëindiging van de benoeming door de werkgevers- en/of werknemerspartij die het desbetreffende lid heeft benoemd of van rechtswege na het verstrijken van de in artikel 3 lid 3 genoemde termijn.

Artikel 4 Ontvankelijkheid

Een beroep op de hardheidsclausule wordt uitsluitend ontvankelijk verklaard indien:

- het een individueel beroep betreft van een werknemer die vóór 1 januari 2011 viel onder de cao ambulance-

zorg, de CAR UW0 of de cao CAR B4 en die vanaf dezelfde datum onder de sector-cao valt en welk beroep voor en namens zichzelf wordt ingediend;

- alle benodigde gegevens (zie artikel 6) zijn overgelegd;
- er niet over dezelfde situatie eerder een beroep op de hardheidsclausule is gedaan;
- er niet door de werkgever in redelijkheid en billijkheid is voorzien in de specifieke situatie van het individuele geval;
- er is voldaan aan de in artikel 5 gestelde termijnen.

Artikel 5 Termijnen

1. Aanvragen voor de hardheidsclausule dienen vóór 1 april 2011 volledig en met onderbouwing van de gronden van de aanvraag ingediend te worden.
2. De commissie hardheidsclausule is in functie in de periode van 1 januari 2011 tot en met uiterlijk 31 december 2011.
3. Aanvragen dienen ingediend te worden bij de secretaris van de commissie hardheidsclausule. De adresgegevens zijn te vinden op de website van Ambulancezorg Nederland.
4. Later dan op genoemde data ingediende aanvragen worden niet-ontvankelijk verklaard.

Artikel 6 Werkwijze indienen verzoeken

1. De werknemer doet bij de secretaris van de commissie hardheidsclausule een aanvraag tot toepassing van de hardheidsclausule en informeert hierover zijn eigen werkgever. Bij het verzoek overlegt de werknemer alle benodigde gegevens, te weten:
 - Naam, adres, woonplaatsgegevens (incl. telefoonnummer)
 - Naam, adres werkgever
 - Geboortedatum
 - M/V
 - Datum indiensttreding
 - Functie en afdeling
 - Omvang dienstverband
 - Salarisschaal
 - Documenten rondom arbeidsvoorwaarden waarover een beroep wordt gedaan op de hardheidsclausule.
2. Na ontvangst van alle benodigde gegevens zendt de secretaris van de commissie hardheidsclausule een ontvangstbevestiging aan de werknemer(s) met een afschrift aan de werkgever.

Artikel 7 Informatieverstrekking door werkgever

1. De werkgever verifieert de door de werknemer overlegde gegevens en informeert de commissie hardheidsclausule. Ook kan de commissie hardheidsclausule, indien zij dit wenselijk acht, zelf zaken verifiëren bij de werkgever.
2. De werkgever verschaft alle beschikbare informatie die de commissie inzicht geeft in de bijzondere afspraken die zijn gemaakt met de werknemer die bij de overgang naar de sector-cao zijn komen te vervallen waarvoor een beroep op de hardheidsclausule wordt gedaan. Te denken valt aan:

- een kopie van de ambtelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst.
 - een kopie van een specifieke arbeidsvoorwaardenregeling
 - schriftelijke vastlegging van bijzondere arbeidsvoorwaarden die op de werknemer van toepassing waren.
3. De werkgever berekent het financieel effect van het door de werknemer gedane beroep op de hardheidsclausule.
 4. De werkgever verschaft de werknemer een afschrift van de informatie die is verstrekt aan de commissie hardheidsclausule.

Artikel 8 Werkwijze commissie hardheidsclausule

1. De commissie hardheidsclausule stelt een huishoudelijk reglement aanvullend op dit reglement hardheidsclausule op. In het huishoudelijk reglement worden nadere afspraken en procedures vastgelegd rondom de afwikkeling van de aanvragen, zoals de termijnen, de beoordeling, de behandeling van de aanvragen en het uitbrengen van de bindende uitspraken en financiële afwikkeling per deelsector.
2. De commissie hardheidsclausule kan, alvorens tot een uitspraak te komen, besluiten de werknemer (of in geval van meerdere gelijke verzoeken meerdere werknemers of in overleg een vertegenwoordiging hiervan) en de werkgever in elkaars aanwezigheid te horen. De commissie hardheidsclausule stelt de datum van de hoorzitting vast. De werknemer kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een adviseur. Een hoorzitting is besloten.
3. De commissie hardheidsclausule kan besluiten tot het raadplegen van externe deskundigen.
4. De uitspraak van de commissie hardheidsclausule is bindend voor de werkgever en werknemer en staat niet open voor hoger beroep

Artikel 9 Financiering

1. Publieke werkgevers reserveren eenmalig een maximum van 0,5% van de loonsom over 2010 voor toepassing van de hardheidsclausule ten behoeve van werknemers die vanuit een publieke organisatie overgaan naar de sector-cao. Private werkgevers reserveren eenmalig een maximum van 0,3% van de loonsom over 2010 voor toepassing van de hardheidsclausule ten behoeve van werknemers die vanuit een private organisatie overgaan naar de sector-cao. Ook de sector B4-werkgevers reserveren eenmalig een maximum van 0,3% van de loonsom over 2010 voor toepassing van de hardheidsclausule ten behoeve van werknemers die vanuit een B4-organisatie overgaan naar de sector-cao. De financiële afwikkeling vindt per deelsector plaats.
2. Voor de voorlopige berekening van de loonsom voor de ambulancelancediensten wordt NZA-rekenstaat nummer 1 van 2010 gehanteerd. Het percentage van 0,3% of 0,5% wordt berekend over de volgende componenten van deze rekenstaat:
Regel 1 loonkosten normbudget:
1e regel Loonkosten/aantal standplaatsen
2e regel Loonkosten/ Totaal aantal ongewogen ritten
3e regel Loonkosten/ Totaal aantal gewogen ritten
De NZA-rekenstaat voor de meldkamer wordt alleen meegenomen indien de meldkamer onder de RAV valt waarbij regel 1 loonkosten normbudget als berekeningsgrondslag wordt gehanteerd. Voor de definitieve berekening van de hoogte van het beschikbare budget per deelsector wordt NZA-rekenstaat nummer 2 van 2011 gehanteerd.
3. Het aan een werknemer toegekende bedrag wordt tot uitkering gebracht via de eigen werkgever.

Artikel 10 Overige bepalingen

1. Na de afwikkeling van de ingediende verzoeken wordt de commissie hardheidsclausule ontbonden (uiterlijk 31 december 2011).
2. Noodzakelijke reiskosten voor de werknemer om een hoorzitting bij te wonen worden door de werkgever vergoed tegen het tarief dienstreis als bedoeld in artikel 4.15 van de sector-cao

Bijlage X

Bepalingen overgangsregelingen ouderen

Relevante bepalingen uit de cao Ambulancezorg 1 april 2008 - 1 februari 2010

Artikel 8.2 VUT

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

Artikel 8.3 Overgangsregeling

1. Voor werknemers, die op 1 december 2005 een arbeidsovereenkomst hebben binnen de particuliere ambulancesector en geboren zijn in de periode tussen 1 januari 1950 tot 1 januari 1960, hebben recht op een overgangsregeling.
2. In het kader van de overgangsregeling hebben werknemers recht op vervroegde uittreding tussen 60- en 61-jarige leeftijd volgens een glijdende schaal:
 - voor werknemers, geboren in de jaren 1950 tot en met 1954, is dit 60 jaar;
 - voor werknemers, geboren in 1955, is dit 60 jaar en 2 maanden;
 - voor werknemers, geboren in 1956, is dit 60 jaar en 4 maanden;
 - voor werknemers, geboren in 1957, is dit 60 jaar en 6 maanden;
 - voor werknemers, geboren in 1958, is dit 60 jaar en 8 maanden;
 - voor werknemers, geboren in 1959, is dit 60 jaar en 10 maanden.Genoemde uittredleeftijden zijn gemiddelde richtleeftijden.

3. De hoogte van de uitkering is in de cao 2005-2008 overeengekomen op basis van de regeling zoals deze van toepassing was van het Pensioenfonds voor het Vervoer over de weg en is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de gemiddelde arbeidsduur.
Werkgevers zullen op basis van beschikbare premies een aanvulling in de pensioenopbouw storten, waarbij vervroegde uittreding mogelijk wordt tussen 60- en 61-jarige volgens de glijdende schaal.
4. In aanvulling op deze regeling is op 2 december 2008 een voorziening met VWS overeengekomen.
 - a. De bijdrage van het ministerie bestaat uit een jaarlijkse toekenning van een bedrag per werknemer aan de werkgever teneinde een uitkeringsniveau voor de uitkeringals genoemd in lid 3, te garanderen op 75% van het gemiddelde bruto salaris, vermeerderd met vakantiegeld, eindejaarsuitkering en onregelmatigheidstoeslag, berekend over de laatste twee jaar voor uittreding.
 - b. Werknemers dienen voor deze aanvulling op het moment van uittreding minimaal 10 jaar in dienst te zijn van de particuliere ambulancezorg.
 - c. Het ministerie vergoedt de loonkosten voortvloeiend uit seniorenverlof voor de werknemers die vallen onder de overgangsregeling voor twee jaar voorafgaand aan de uittreding met een maximum van 432 uur per jaar gedurende maximaal 2 jaar, gerekend vanaf 1 januari 2009.
 - d. De geaccordeerde tekst van de overeenkomst met VWS d.d. 23-9-2008 maakt integraal deel uit van deze cao.
5. De in lid 4 genoemde aanvullingsregeling dient vóór 30 september 2009 24.00 uur uitgewerkt en ondertekend te worden in een specifieke overeenkomst tussen werkgever en werknemer, op basis van het door cao-partijen geaccordeerd en aangeleverd model.
6. De uitvoering van deze regeling vindt plaats bij PFZW/PGGM.
7. De kosten voor de overgangsregeling, die berekend zijn door Mercer Human Resource Consulting, bedragen gemiddeld 6,44% per jaar en zullen tot dit percentage volledig door de werkgevers worden betaald. Bij overschrijding van dit percentage zullen cao-partijen te zijner tijd nadere afspraken maken over de lastenverdeling binnen deze en andere pensioenvoorzieningen.
8.
 - a. De werknemer behoudt gedurende de twee jaren voorafgaand aan de uittredingsdatum zijn gemiddelde ORT conform het basisdienstrooster.
 - b. De werkgever zal hiertoe het seniorenverlof zodanig conform de cao-afspraken inroosteren dat sprake is van een juiste afspiegeling van het basisdienstrooster.
 - c. Indien de werknemer als gevolg hiervan minder ORT verdient gedurende de twee jaren voorafgaand aan de uittredingsdatum, dan zal dit worden gecompenseerd via een zgn. ORT-compensatie. Deze ORT-compensatie zal worden opgenomen in de verdiende ORT en ook zo aan PGGM worden aangeleverd.

Bijlage J

Afspraken overgangsregeling tussen particuliere ambulancediensten en het ministerie van VWS

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

Context

Afspraken zijn gemaakt binnen de context van:

- de verwachte invoering van de Wet Ambulancezorg per 1-1-2010.
- het streven naar uniformering van arbeidsvoorwaarden en gelijke bekostiging tussen de verschillende aanbieders van ambulancezorg.

- daarnaast stelt VWS een onafhankelijk bestuigsonderzoek in naar de doelmatigheid van de ambulancesector met als doel te komen tot invoering van een nieuwe bestuigssystematiek per 2010.
- de huidige fiscale en pensioenwetgeving.

Afspraken

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

- Deze afspraken gelden voor werknemers in de ambulancesector die geboren zijn in de periode tussen 1 januari 1950 tot 1 januari 1960 en op 1 december 2005 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met een werkgever uit de particuliere ambulancesector die ten tijde van het sluiten van dit akkoord was aangesloten bij vWAZ.
- Voor de werknemers die vervoegd willen uittreden geldt de overgangsregeling, bedoeld in artikel 8.3 van de cao Ambulancezorg 1 april 2005 - 1 april 2008 (hierna: de cao). Het ministerie van VWS (hierna: ministerie) heeft toegezegd, uit een oogpunt van billijkheid in vergelijking met de publieke ambulancesector en met de zo geheten B3 instellingen, een bijdrage te willen verstrekken ten behoeve van werknemers die gebruik willen maken van deze overgangsregeling.
 - In de cao zijn in artikel 8.3 afspraken voor een overgangsregeling gemaakt voor bovengenoemde werknemers ter compensatie van het verlies aan perspectief dat deze medewerkers tot 1 december 2005 hadden, t.w.:
 - uittreding vanaf 59-jarige leeftijd in een VUT-regeling met een uitkering van 85% netto en een dienstverband van minimaal 10 jaar bij uittreding (premieverdeling 50% werkgevers, 50% werknemers)
 - vanaf 57-jarige leeftijd 432 uren seniorenverlof per jaar betaald uit het vereveningsfonds bij het Sociaal Fonds Ambulancezorg (kosten 100% werkgevers)
 - ouderdomspensioen vanaf 65 jaar bij het Pensioenfonds voor het Vervoer over de weg (premieverdeling 50% werkgevers, 50% werknemers)
 - Volgens artikel 8.3 van de cao is de hoogte van de uitkering per werknemer bij vervoegde uittreding volgens een glijdende schaal tussen 60- en 61-jarige leeftijd tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op 65-jaar gebaseerd op de regeling zoals deze van toepassing was bij het Pensioenfonds voor het Vervoer over de weg en is afhankelijk van het aantal dienstjaren en de gemiddelde arbeidsduur.
 - Werknemers hebben aan deze overgangsregeling een bijdrage geleverd door langer door te werken en aanspraak te maken op een lager uitkeringsniveau. Werkgevers hebben hun bijdrage geleverd door de totale kosten van de regeling voor hun rekening te nemen gefinancierd uit de 5% herverdeling van middelen voor functioneel leeftijdsontslag (uit de beleidsregel CI-1070 budgettering ambulancediensten 2008).
 - De uitvoering van de regeling is ondergebracht bij PGGM en wordt vormgegeven met de producten Extra Pensioen en Levensloop. Ter financiering stort de werkgever jaarlijks gelden in de daarvoor bestemde voorziening(en) bij PGGM. De financiering van VWS zal worden afgestemd op de betalingswijze aan PGGM.
 - De bijdrage van het ministerie zal eruit gaan bestaan dat wanneer de middelen uit deze voorzieningen ontoereikend zijn om aan een werknemer bij uittreding een uitkering te verstrekken ter hoogte van 75% van het gemiddelde brutoloon over de laatste twee jaar voor uittreding, waarbij het gemiddelde brutoloon moet passen bij de salariering van de functie van de werknemer; zij de werkgevers jaarlijks een bedrag per werknemer toekent om de uitkering aan te vullen tot die 75% gedurende de uitkeringsperiode. Partijen zijn overeengekomen dat het ministerie maximaal 95% van de som van de aanvullingen per werknemer zal bijdragen.
 - Werknemers dienen voor deze aanvulling op moment van uittreding minimaal 10 jaar in dienst te zijn in de particuliere ambulancesector. Indien bij de uitvoering van deze aanvulling op de overgangsregeling financiële boetes worden opgelegd gebaseerd op de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL), zal het ministerie de kosten daarvan betalen.

- De uitvoering van de aanvulling van VWS op de overgangsregeling zal ondergebracht worden bij PGGM en zal vormgegeven worden met de producten Extra Pensioen, Levensloop en eventueel met een spaarregeling indien onvoldoende fiscale ruimte per werknemer beschikbaar is.
- Het ministerie vergoedt de loonkosten voortvloeiend uit seniorenverlof voor de werknemer zoals gedefinieerd onder punt 1 voor 2 jaar voorafgaand aan de uittredingsleeftijd conform artikel 8.3 met een maximum van 432 uren per jaar gedurende maximaal 2 jaar.
- Zowel de vakbonden als de werkgevers verplichten zich tot een positieve inzet in het traject om te komen tot één cao in de ambulancesector. Partijen zijn het er over eens dat bij harmonisering van arbeidsvoorwaarden om een level playing field te creëren voor alle ambulancediensten er een maximale inspanning wordt gevraagd om levensfasebewust personeelsbeleid te ontwikkelen voor de overige werknemers die niet onder deze overeenkomst vallen.
- Er is vastgesteld dat de werkgevers uit de particuliere sector de 5% herverdeling van middelen voor functioneel leeftijdsontslag (uit de beleidsregel CI-1070 budgettering ambulancediensten 2008) hebben ingezet voor het financieren van artikel 8.3 "overgangsregeling" uit de cao waardoor voor de ontwikkeling van levensfasebewust personeelsbeleid middelen ontbreken.
- VWAZ zal alle juridische procedures met betrekking tot arbeidsvoorwaarden/overgangsrecht beëindigen.
- Dit akkoord kan pas worden vastgesteld nadat de definitieve berekeningen, conform deze afspraken, met een accountantsverklaring aan het ministerie van VWS zijn voorgelegd. Het totaalbedrag van deze overeenkomst is maximaal vastgesteld op € 75.000.000,- (zegge vijfenzeventig miljoen euro), minus de 5% korting zoals gesteld in artikel 2.5 van deze overeenkomst verspreid over de periode 2009-2024. Dit bedrag is exclusief mogelijke fiscale boetes.
- VWS stelt een onafhankelijk kostenonderzoek in naar de doelmatigheid van de ambulancesector in zijn totaal. Dit onderzoek is breder dan alleen de bovengenoemde overgangsproblematiek. Bij de inwerkingtreding van de nieuwe bestuiging mede in relatie tot nieuwe wet op de ambulancezorg behoudt VWS zich het recht voor om mogelijk nog resterende kosten voortvloeiend uit deze overeenkomst eenmalig af te kopen. Indien zij daartoe besluit zal zij tijdig in overleg treden met contractspartijen en met hen afspreken op welke wijze, vorm en voorwaarden de afkoop zal gaan plaatsvinden.
- Indien er geen draagvlak is onder de achterban van werkgever- en werknemersorganisaties wordt dit akkoord ontbonden.

Relevante bepalingen uit de CAR UWO

Voor de overgangsbepalingen uit de CAR UWO wordt verwezen naar hoofdstuk 9b en hoofdstuk 9e CAR UWO. De tekst van deze regeling is gepubliceerd op www.car-uwo.nl. De tekst van deze overgangsregeling wordt eveneens opgenomen in de 'rechtspositionele regeling sector-cao Ambulancezorg'.

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

2. Definities

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

3. Aanpassing FLO-overgangsrecht

1. Te rekenen vanaf **1 januari 2006** ondergaan hoofdstuk 9A en 9B CAR-UWO aanpassingen waarbij onderstaande afspraken voorgaan boven de genoemde hoofdstukken.
2. Met inachtneming van het gestelde in punt 1 gelden de overige bepalingen uit de CAR/UWO. De per individuele B3-ambulancedienst (AZNOG, AO, RAVU en RAVZ) geldende lokale regelingen blijven onverkort van toepassing.
3. Alle medewerkers van de B3-ambulancediensten hebben vanaf 1 januari 2006 recht op een levensloopbijdrage conform artikel 6a:7 CAR-UWO.
4. Alle medewerkers van de B3-ambulancediensten - die op 31 december 2005 werkzaam waren in een (bezwarende) functie die op 31 december 2005 recht gaf op FLO-ontslag en sindsdien onafgebroken een bezwarende functie bekleeden -en die op 1 januari 2006 50 jaar of ouder waren, en/of die op 1 januari 2006 18 of meer onafgebroken dienstjaren in een bezwarende functie hebben, behouden recht op de aanspraken op het FLO-overgangsrecht zoals beschreven in hoofdstuk 9B CAR-UWO. Onder dienstjaren wordt verstaan de omschrijving van dienstjaren conform artikel 9b:2 c en/of d, (lees: sinds 1 juli 2006) e en/of f) waarbij deze dienstjaren samen worden geteld.
5. Medewerkers van de B3-ambulancediensten, die op 31 december 2005 werkzaam waren in een bezwarende functie en sindsdien onafgebroken een bezwarende functie bekleeden, maar die niet voldoen aan het leeftijds- en/of diensttijdscriterium uit punt 4 hebben aanspraak op een bruto- compensatiebedrag. De hoogte hiervan is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie zoals beschreven in punt 4 en naar rato van de betrekkingssomvang per 1 januari 2006 waarvan de bedragen zijn vastgelegd in bijlage 2, die een onlosmakelijk onderdeel uitmaakt van dit onderhandelaarsakkoord.
6. De medewerkers genoemd in punt 5 blijven werken in de huidige functie tot het moment dat objectief is vastgesteld op medische gronden, dat zij de functie niet meer kunnen vervullen. Met inachtneming van de relevante bepalingen in de CAR/UWO (onder andere hoofdstuk 9A en 9B).
7. Indien de medewerker het compensatiebedrag als bedoeld in punt 5 gebruikt voor opname van verlof in het kader van de levensloopregeling direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen zal de werkgever de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie gedurende die verlofperiode betalen tot een maximum van drie jaar (100% naar rato van de bezoldiging). Een verzoek van de medewerker tot gebruik maken van levensloopverlof wordt gehonoreerd door de werkgever.
8. Te rekenen vanaf 2006 wordt het compensatiebedrag als bedoeld in punt 5 jaarlijks in oktober uitbetaald in gelijke delen gedurende een periode van 10 jaar. De eerste betaling vindt plaats na ondertekening door de medewerker van de aangepaste arbeidsovereenkomst op basis van het onderhavige onderhandelaarsakkoord, dat wordt geregistreerd als cao en omvat drie termijnen, conform tabel (bijlage 2).

9. De betaling van het jaarlijkse compensatiebedrag als bedoeld in punt 5, eindigt bij (be)eindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de periode van 10 jaar als dit gebeurt op eigen verzoek of als sprake is van ontslag op disciplinaire gronden. Bij zulk een ontslag van de medewerker vindt betaling van de betreffende jaartermijn plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de medewerker in dienstverband werkzaam is geweest.
10. De medewerker kan aan de werkgever aangeven op welke wijze hij/zij het bedrag via het salaris uitbetaald wil hebben. Enkele bestemmingsmogelijkheden:
 - storting op levenslooprekening;
 - storting in koopsompolis.De werkgever is bereid om mee te werken aan fiscaal vriendelijke oplossingen, waarbij externe advisering voor rekening van de werkgever tot de mogelijkheden behoort; hiervoor zal per werkgever een faciliteit geboden worden.
11. (Eventueel reeds gestorte) levensloopbijdragen over 2006 en 2007 worden geacht te zijn begrepen in het compensatiebedrag als bedoeld in punt 5.

4. Volwaardige werkgeversrol

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

5. Slotbepalingen

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

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

Colofon

Tekst

Ambulancezorg Nederland

Vormgeving

Vormix, Maarssen

Drukwerk

Stimio Consultants Drukwerk & Design, Tiel

