

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 25 JUNI 2003 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE  
VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN**

AI Nr. 9937

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 27-06-2003, nr. 121

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Sociaal Overleg Verpleeg- en Verzorgingshuizen namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Arcares;

Partij(en) te anderzijde: ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, de Federatie van verenigingen van hogere functionarissen in de gezondheids- en bejaardenzorg (FHZ), NU'91 Beroepsorganisatie van de Verpleging en de Unie Zorg en Welzijn;

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

Besluit:

Dictum I

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE  
VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN**

## I. Statuut Sociaal Beleid

### Algemeen

Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het totale beleid van de instelling, een en ander met inachtneming van de grondslag, vermeld in de statuten van de instelling.

Het totale beleid richt zich op drie onverbrekelijk met elkaar verbonden doelstellingen.

Deze doelstellingen zijn:

- a. de cliënten zo goed mogelijk onderzoeken, behandelen, begeleiden, verplegen en verzorgen;
- b. voor de medewerkers van de instelling speelruimte, zeggenschap en ontplooiingsmogelijkheden scheppen en continuïteit van de werkgelegenheid bevorderen en daar waar een opleiding wordt gegeven een goed opleidingsklimaat scheppen;

Ter realisering van de onder a en b genoemde doelstellingen:

- c. het verkrijgen van de voor de bovengenoemde doelstellingen benodigde hulpmiddelen – en niet in de laatste plaats materiële hulpmiddelen – en het optimaliseren van het gebruik daarvan.

Het Statuut Sociaal Beleid in deze cao wil richting geven aan het sociaal beleid, dat zich in het bijzonder richt op allen die vanuit de doelstellingen binnen de instellingen werkzaam zijn. Dit beleid dient open te staan voor hetgeen zich in de samenleving aan strevingen, waarden en normen ontwikkelt met name op het terrein van de arbeid in de meest ruime zin.

### Karakter van het Statuut Sociaal Beleid

Partijen bij deze cao zijn van mening dat in instellingen een verantwoord sociaal beleid dient te worden gevoerd. Gezien de ontwikkelingen in de samenleving dient dit beleid dynamisch te zijn en zich procesmatig te ontwikkelen. Dit houdt in dat het Statuut Sociaal Beleid een richtsnoer is waarlangs het sociaal beleid in de instellingen zich met name in het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad (OR) behoort te ontwikkelen.

### Doelstellingen sociaal beleid

- gestalte geven aan een zodanige organisatie en zodanige gezagsverhoudingen, dat daarin de medewerkers hun bijdrage aan het goed functioneren van de instelling willen en kunnen geven;
- het zodanig organiseren van werkzaamheden, dat er sprake is van zinvolle arbeid met een zo groot mogelijke eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid, aangepast aan aanleg, capaciteit en ambities van de medewerkers;
- medewerkers betrekken bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij het bepalen van het beleid binnen de instelling;
- voorwaarden scheppen voor de ontplooiing van de medewerkers;
- het binnen de mogelijkheden van de instelling goede materiële voorzieningen voor de medewerkers scheppen volgens maatschappelijk

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

verantwoorde, voor iedereen inzichtelijke, zo objectief mogelijke criteria;

- daar waar opleidingen worden gegeven in de organisatie, een zodanige leer- en werksituatie met de daarmee samenhangende referentiekaders scheppen, dat beide facetten tot hun recht komen.

#### **Middelen**

Het gebruik van de hieronder genoemde middelen dient geënt te zijn op de stand van zaken in een zich steeds ontwikkelende maatschappij. De hieronder aangegeven volgorde houdt geen prioriteit in: deze middelen vertonen samenhang en worden veelal gelijktijdig aangewend in de hierna te vermelden aandachtsgebieden.

- **Structuur en dynamiek van de organisatie**  
Met het oog op openheid en duidelijkheid naar allen dienen de structuur van de organisatie en veranderingen daarin kenbaar en bespreekbaar te zijn binnen de instelling.
- **Wederzijdse afstemming**  
Informatie en communicatie zijn in instellingen van gezondheidszorg van groot belang, temeer omdat door de vele zelfstandig werkende afdelingen onderlinge uitwisseling van informatie vaak moeilijk is. Voor het volwaardig laten functioneren van mensen in een samenwerkingsverband is wederzijdse informatie- en communicatiebereidheid een eerste vereiste.
- **Zeggenschapsverhoudingen**  
Bij de vormgeving en uitvoering van het sociaal beleid dient de medezeggenschap van de medewerkers bevorderd te worden, opdat de medewerkers invloed kunnen uitoefenen op het uitwerken en realiseren van de doelstellingen van het totale beleid.
- **Spreiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden**  
De spreiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden zal erop gericht zijn dat allen die binnen de instelling werkzaam zijn met gebruikmaking van kennis en ervaring – op zinvolle wijze gestalte kunnen geven aan de uitoefening van hun functie.
- **Vermenselijking van de arbeid**  
Het beleid zal zoveel mogelijk bevorderen dat een voor betrokkenen aanvaardbaar evenwicht geschapen wordt tussen de door de organisatie aan de arbeid te stellen eisen en de mogelijkheden, wensen, veiligheid en gezondheid van de medewerkers.
- **Opleiding en vorming**  
Opleidings- en vormingsmogelijkheden, mede gericht op de attitudevorming en relatievaardigheid, nemen in belangrijkheid toe, vooral omdat zij dikwijls een integrerend onderdeel vormen van andere op gang te brengen zaken.
- **Arbeidsvoorwaarden**

Het beleid t.a.v. de arbeidsvoorwaarden beoogt de arbeidsverhouding, zowel voor wat betreft de daarvoor geldende regels als voor wat betreft hun uitvoering, aan algemene beginselen van rechtvaardigheid, rechtszekerheid en doelmatigheid te doen beantwoorden.

## **Aandachtsgebieden**

### **Hoofdgroep Personeelsbeleid**

#### *Aandachtsgebied personeelsplanning*

Teneinde de continuïteit van de werkgelegenheid – ook van de individuele medewerker – zo goed mogelijk te waarborgen zal de opbouw en de omvang van het personeelsbestand gebaseerd worden op een adequate planning, gelet op de functie van de instelling en met inachtneming van de gestelde normen. Voor de vaststelling van het medewerkersbestand dient te worden gekomen tot een formatieplaatsenplan. De vaststelling van dit plan zal in de eerste plaats gericht zijn op het doen bezetten van een zodanig aantal formatieplaatsen dat binnen alle diensten en afdelingen een normaal verloop van het werk zal kunnen plaatsvinden binnen de overeengekomen uren. Bij de realisering van het formatieplaatsenplan dienen de effecten van wettelijke regelingen en de bepalingen van deze cao mede uitgangspunt te zijn. De personeelsplanning anticipeert op de te verwachten ontwikkelingen van de instelling. Rekening zal daarbij worden gehouden met de loopbaanplanning en de opvang van de invloeden, die gewijzigde eisen aan opbouw, deskundigheid en omvang van het personeelsbestand stellen.

#### *Aandachtsgebied planning leer/arbeidsplaatsen en stageplaatsen initiële beroepsopleidingen*

Op grond van gegevens over de regionale arbeidsmarktsituatie, zoals deze beschikbaar zijn in regiomargerapportages, alsmede op grond van de te verwachten ontwikkelingen in de samenstelling en opbouw van het personeelsbestand in de instelling, zoals deze bijvoorbeeld met het instrument ZorgFormat kunnen worden bepaald, draagt de werkgever zorg voor een toereikend aantal leer/arbeidsplaatsen en stageplaatsen voor de initiële beroepsopleidingen.

#### *Aandachtsgebied personeelsvoorziening*

##### – Deeltijdarbeid

De werkgever voert een stimulerend beleid ten aanzien van deeltijdarbeid, ook voor hogere en leidinggevende functies. Aan verzoeken van personeelsleden en sollicitanten om in deeltijd te gaan werken zal zoveel mogelijk worden tegemoet gekomen. Bij de besluitvorming op individuele verzoeken zullen de belangen van de betrokkenen terdege worden afgewogen, mede tegen de achtergrond van de voorwaarden die gesteld worden door het behoud van kwaliteit en kwantiteit van de dienstverlening, de beheersbaarheid van de organisatie en de belangen van de andere medewerkers. In het per-

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

soneelsbeleid zal bij de vacaturestelling aandachtspunt zijn of openvallende dan wel nieuwe arbeidsplaatsen ook door twee of meer deeltijdwerkers vervuld kunnen worden, teneinde hiermee in het wervingsbeleid rekening te houden.

- Werving en selectie  
Ervan uitgaande dat door het bekendmaken van een vacature en een reactie daarop een relatie ontstaat, die over en weer verplichtingen geeft, wordt bij de bezetting van vacatures het onderstaande beleid nagestreefd:
  - Binnen de instelling zal, alvorens buiten de instelling bekendheid wordt gegeven aan bestaande vacatures, een interne sollicitatieprocedure worden gehouden. Indien interne kandidaten aan de functie-eisen voldoen, dan genieten zij de voorkeur.
  - Aan afroepmedewerkers, van wiens diensten reeds geruime tijd gebruik wordt gemaakt, wordt de gelegenheid geboden om bij ontstane vacatures voor een vast dienstverband als interne sollicitant te reflecteren met de daaruit voortvloeiende voorrang boven externe gegadigden. Omvat deze vacature in feite dezelfde functie-inhoud als die welke men als afroepmedewerker uitvoert, dan wordt het uitoefenen van de afroepfunctie gezien als gebelken geschiktheid voor de vacature in vast dienstverband.
  - In personeelsadvertenties wordt relevante informatie verstrekt met betrekking tot de functie-eisen, organisatie- en afdelingsstructuur, salarisindicaties, noodzakelijke opleidings- en ervaringseisen en een eventueel psychologisch onderzoek.
  - De instelling bericht de sollicitant zo mogelijk binnen 14 dagen na de ontvangst van de sollicitatie dat hij/zij wordt afgewezen of uitgenodigd of dat zijn/haar sollicitatie wordt aangehouden onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt.
  - Met de sollicitanten worden in het eerste stadium van de sollicitatie afspraken gemaakt over de te volgen procedure, het al of niet gebruik maken van selectiehulpmiddelen, het inwinnen van inlichtingen, de duur van het selectieproces en de kostenvergoedingen.
  - De sollicitant wordt deugdelijk voorgelicht omtrent het doel van een eventueel psychologisch onderzoek en de voor een dergelijk onderzoek algemeen geldende regels. De sollicitant krijgt de mogelijkheid om als eerste en bij terugtrekking als enige van het onderzoeksresultaat kennis te nemen.
  - Aan de sollicitanten wordt alle informatie verstrekt, welke noodzakelijk is om een zo volledig mogelijk beeld van de functie te kunnen vormen. Deze informatie wordt voorts zodanig gepresenteerd dat in voorkomende gevallen de sollicitant kan voorzien of

bij hem levende, ernstige gewetensbezwaren tegen bepaalde handelingen, relevant zijn voor de uitoefening van de functie. Alsdan worden – indien geïndiceerd – mogelijke oplossingen nagegaan.

- Indien de instelling aan derden informatie wil vragen over de sollicitant, is daartoe toestemming van deze vereist.
- Bij afwijzing wordt de redengeving schriftelijk medegedeeld aan de sollicitant met de mogelijkheid tot het verstrekken van een mondelinge toelichting.
- De door de sollicitant verstrekte dan wel over hem ingewonnen gegevens blijven vertrouwelijk. Schriftelijke gegevens afkomstig van de sollicitant worden uiterlijk 4 weken na de afwijzing aan hem teruggezonden tenzij anders wordt afgesproken. Bij afwijzing wordt het eventuele psychologisch rapport teruggestuurd naar de psycholoog en worden andere schriftelijke gegevens betreffende de sollicitant – voor zover niet teruggezonden – vernietigd.
- Introductie – Een goede introductie binnen de instelling moet ertoe leiden dat de medewerker zo vroeg mogelijk vertrouwd raakt met de organisatie en zijn plaats daarin. Hulpmiddelen kunnen daarbij zijn een introductieboekje en introductiedagen.
- Dossievorming – De instelling dient regels vast te stellen met betrekking tot de samenstelling, de bewaring, het gebruik en de inzage van dossiers van medewerkers.
- Beëindiging dienstverband – Bij het beëindigen van het dienstverband zal, met inachtneming van wettelijke en cao-bepalingen hierover, rekening gehouden dienen te worden met de sociale gevolgen voor de medewerker. In het bijzonder zal tijdig aandacht dienen te worden besteed aan de begeleiding van medewerkers die een beëindiging van hun dienstverband tegemoet gaan op grond van arbeidsongeschiktheid en (vervroegde) pensionering.

#### *Aandachtsgebied personeelsbeoordeling en loopbaanontwikkeling*

- **Personeelsbeoordeling**  
Gestreefd moet worden naar een periodieke systematische personeelsbeoordeling. Teneinde de mogelijkheden tot een objectieve beoordeling te bevorderen zal een systematiek moeten worden toegepast, die:
  - voor de gehele instelling gebaseerd is op dezelfde uitgangspunten;
  - voor de medewerker doorzichtig en begrijpelijk is;
  - voor de medewerker mogelijkheden tot het instellen van beroep inhoudt;
  - bij een negatieve beoordeling overleg met de werknemer inhoudt om in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- Loopbaanontwikkeling  
Het beleid van de instelling is er in deze op gericht om, gebaseerd op het formatieplaatsenplan, iedere medewerker de gelegenheid te geven overeenkomstig eigen capaciteit, mogelijkheden en ambities een optimale bijdrage te leveren aan het functioneren van de instelling.  
Belangrijke instrumenten kunnen hierbij zijn het resultaat van een belangstellingsonderzoek, zoals dat bijvoorbeeld uit de personeelsbeoordeling naar voren kan komen, alsmede het bevorderen van interne sollicitatie bij vacatures.  
Aandachtspunt hierbij is het wegnemen van belemmeringen die het doorstromen van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken. Vol doen zij aan de functie-eisen dan genieten zij bij gebleken gelijke geschiktheid de voorkeur.
- Eerder verworven competenties  
De werkgever besteedt in het kader van loopbaanbeleid aandacht aan werknemers die zonder relevante diploma's werkzaam zijn. Deze werknemers dienen in staat te worden gesteld deel te nemen aan Eerder Verworven Competentie-trajecten (EVC-trajecten).

### *Aandachtsgebied leeftijdsbewust personeelsbeleid*

In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid treft de werkgever een regeling waarin ondermeer maatregelen zijn opgenomen om de werkbelasting van de oudere werknemer te verlichten. Deze maatregelen kunnen betreffen:

- scholing;
- doorstroming naar andere functies;
- functie-aanpassing.

### **Hoofdgroep arbeidsvoorwaarden**

#### *Aandachtsgebied personele organisatie en functiewaardering*

In het proces dat leidt tot een goede personele organisatie kan een systeem van functiewaardering een belangrijk hulpmiddel zijn.

In het besef dat de werknemer met een diploma van een bepaald kwalificatieniveau een functie op meerdere functieniveaus kan vervullen, dient de werkgever op instellingsniveau te streven naar een evenwichtige opbouw van functies op verschillende functieniveaus en de daarbij passende kwalificatieniveaus. Dit geeft de mogelijkheden tot verticaal en horizontaal carrièreperspectief. Beschrijving van deze functies, werving en selectie, alsmede de inschaling door middel van FWG, zullen hierop strikt zijn afgestemd. Dit zal leiden tot een juiste inschaling van alle werknemers in de branche, met inachtneming van een optimale

afstemming tussen opleiding, ervaring en taken en verantwoordelijkheden van de functie.

### **Hoofdgroep opleiding en vorming**

#### *Aandachtsgebied in- en externe beroepsopleiding, her- en bijscholing*

Hierin zijn samengebundeld die activiteiten die voortvloeien uit beroepsopleidingen, her- en bijscholing, welke gericht zijn op het verkrijgen van resp. instandhouden van kennis, inzicht en vaardigheid, waaronder begrepen sociale vaardigheid, benodigd voor een goede taakvervulling.

Het beleid van de instelling dient er op gericht te zijn dat bevorderende maatregelen worden genomen om medewerkers in de gelegenheid te stellen om beroepsopleidingen, heren bijscholing te volgen, voorzover nodig ook waar deze extern worden gegeven.

Daar waar de instelling het praktijkdeel van een duale opleiding verzorgt, dient een zodanige onderwijsleersituatie en werksituatie met de daarmee samenhangende referentiekaders te worden geschapen, dat de beide facetten van het leerling/werknemer zijn tot hun recht kunnen komen.

Ten aanzien van stagiaires dient de instelling zich te realiseren, dat de stagiaire boventallig is en zijn aanwezigheid ten doel heeft te leren. Dat wil zeggen dat participatie in het arbeidsproces pas dan verantwoord is als dat gebeurt op basis van leerdoelen.

De werkgever zal bevorderen dat de praktijkbegeleiding voldoet aan de criteria zoals geformuleerd in de erkenningsregeling van het Landelijk Orgaan Beroepsonderwijs.

#### *Aandachtsgebied vorming, management- en kaderopleidingen*

Aan deze leerprocessen, die alle met vorming te maken hebben zal doorgaans verbonden moeten zijn, dat het operationeel maken van de opgedane leerervaring in de werksituatie begeleid wordt. Het beleid van de instelling dient erop gericht te zijn dat medewerkers in de gelegenheid worden gesteld zich ten aanzien hiervan te ontwikkelen.

Behalve dat dit voor de medewerkers in het algemeen van belang is, kan het in de instelling bijdragen aan de beïnvloeding van de wijze van leidinggeven, de wijze van invoering van functiewaardering, de wijze van toepassing van beoordelingssystemen, werkoverleg en relatievorming cliënten, familie en medewerkers.

### **Hoofdgroep sociaal proces**

#### *Aandachtsgebied veranderingsprocessen*

Veranderingsprocessen worden veelal ingeleid door ontwikkelingen welke zich in de maatschappij voordoen en worden daardoor beïnvloed. Binnen het raam van het sociaal beleid vereisen deze processen goede begeleiding.

Aandachtspunten daarbij zijn goede arbeidsverhoudingen en een doelmatige organisatie.

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### *Aandachtsgebied werkoverleg*

Het beleid van de instelling is erop gericht mede door middel van werkoverleg de mogelijkheden te vergroten voor alle medewerkers zich meer en sterker bij hun werk betrokken te voelen.

Onder werkoverleg wordt met name verstaan:

Open overleg binnen afdelingsgebonden groepen van medewerkers en niet overleg op individuele basis. In beginsel behoren alle medewerkers deel te (kunnen) nemen aan werkoverleg. Daarmee komen dus de medewerkers als groep, en de groepsprocessen die zich daarbij voordoen, in de aandacht te staan.

Bij werkoverleg gaat het om regelmatig en integraal geregeld overleg, niet over een incidentele en willekeurige activiteit.

Werkoverleg is niet vrijblijvend: eenmaal ingevoerd kan het niet zonder meer, naar believen van de leiding, worden afgeschaft; het is een wederkerig rechtens aanvaarde nieuwe relatie.

Werkoverleg houdt in dat binnen de desbetreffende afdelingsgebonden groepen de medewerkers deelnemen in en invloed uitoefenen op het beleid onder meer betreffende:

- a. de structuur van het werk: werkverdeling, werkorganisatie, werkmethoden en outillage, afdelingstaken zoals:
  - de inhoud van de totale te verrichten taak alsmede van alle onderdelen daarvan
  - de wijze waarop deze taak, resp. taken word(t)en verricht
  - het geven van leiding binnen de werkeenheid
  - het toekennen van zo groot mogelijke directe verantwoordelijkheden aan eenieder.
- b. de doelstellingen en de daarvan afgeleide normen: bezetting, opleiding, kosten, productienormen.
- c. sociale verhoudingen: samenwerking, informatie en communicatie, delegatie.
- d. werkomstandigheden: fysieke voorwaarden als temperatuur, verlichting en veiligheid.
- e. de werkwijze in relatie tot de resultaten daarvan.

### *Aandachtsgebied ondernemingsraad*

De OR is een (zelfstandig) orgaan van overleg, advies, informatie en communicatie binnen een instelling. Hij heeft tot taak het optimaal functioneren van de instelling in al haar doelstellingen te bevorderen door:

1. het plegen van overleg met de leiding van de instelling;
2. het vertegenwoordigen van de medewerkers.

Hij zal bij de vervulling van deze taak zich in sterke mate laten leiden door de belangen en opvattingen van de medewerkers en zal op basis van de hem bij Wet, cao of anderszins gegeven bevoegdheden deze

belangen en opvattingen optimaal in het beleid van bestuur en directie van de instelling doen doorklinken.

Daartoe dient met name ook in de overlegvergaderingen een goed klimaat te worden geschapen en gehandhaafd, zodat zowel de OR als de leiding van de instelling kunnen komen tot een juiste afweging van alle betrokken belangen ook die van de cliënt.

#### *Aandachtsgebied informatie/communicatie*

De instelling zorgt voor een goede algemene voorlichting over de organisatie en de werkwijze ervan alsmede ten aanzien van organisatorische en sociale zaken ook voorzover deze niet tot het specifieke terrein van een dienst behoren.

Gestructureerde afspraken, zowel horizontaal als verticaal, alsmede goede en snelle informatie langs korte en open communicatielijnen, nodig voor het volwaardig functioneren van mensen in een samenwerkingsverband, dienen te worden bevorderd.

Tevens bevordert de instelling de noodzakelijke informatie en communicatie, die nodig zijn voor het goed functioneren van de medewerker binnen zijn afdeling.

### **Hoofdgroep verzorging**

#### *Aandachtsgebied gezondheid*

De instelling draagt zorg voor het scheppen en instandhouden van arbeidsomstandigheden, die een gezond leef- en werkklimaat waarborgen.

Daarbij zal ook aandacht worden geschonken aan bedrijfsgeneeskundige aspecten, o.m. bij aanstelling, in het kader van periodiek onderzoek, met het oog op beroeps- en andere ziekten alsmede aan arbeidshygiënische en ergonomische facetten en de relatie van deze tot de gezondheid van de medewerker, zowel collectief als individueel.

#### *Aandachtsgebied individuele medewerker*

Het beleid van de instelling zal zich ook in preventieve zin richten op het bevorderen van het welzijn en het goed functioneren van de individuele medewerker.

Daarbij zal bijzondere aandacht worden geschonken aan medewerkers die met name in de relationele sfeer bekneld dreigen te raken.

De werkgever zal op verzoek van de OR maatregelen treffen ter voorkoming van ongewenste intimiteiten en een regeling treffen waarmede wordt voorzien in een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten.

## **II. Werkings sfeer en begripsbepalingen**

### *Begripsbepalingen*

In deze cao en in de daarbij behorende bijlagen wordt tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

## Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- a. werkgever
1. de Stichting of Vereniging niet zijnde overheidswerkgever in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639), die zonder winstoogmerk één of meer verpleeghuizen beheert of doet beheren, waaronder wordt verstaan een inrichting bestemd voor verpleging en/of verzorging van personen die daarvoor op grond van hun lichamelijke of geestelijke toestand in aanmerking komen. Onder een verpleeghuis wordt mede verstaan een verpleeghuis voor somatische patiënten, een verpleeghuis voor psychogeriatrische patiënten of een combinatie van beide.
  2. de Stichting of Vereniging niet zijnde overheidswerkgever in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639), die zonder winstoogmerk één of meer verzorgingshuizen als bedoeld in artikel 16 van het gewijzigde Besluit Zorgaanspraken bijzondere ziektekostenverzekering (Stb. 2000, 221) beheert of doet beheren, alsmede de door deze rechtspersoon geëxploiteerde voorziening(en) op het gebied van verzorging en/of huisvesting van ouderen.
  3. de door een of meer verpleeg- en/of verzorgingshuizen als bedoeld in de leden 1 en 2 beheerde privaatrechtelijke rechtspersoon, die (nagenoeg) uitsluitend diensten verleent aan deze verzorgings- en/of verpleeghuizen.
  4. de in de leden 1 en 2 genoemde verpleeg- en verzorgingshuizen zijn residentiële voorzieningen waarin of van waaruit intramurale, semi-murale en/of extramurale verzorgings- en/of verpleeghuiszorg wordt verleend.
- b. werknemer
- de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met de in lid 1 genoemde werkgever tenzij betrokkene:
1. de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
  2. ambtenaar is in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639);
  3. directeur is, waarbij onder directeur ten deze wordt verstaan degene, die als zodanig voltijd belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur. De werkgever, genoemd onder a., bepaalt wie volgens deze begripsbepaling directeur in de instelling is;
  4. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal zes weken achtereens;
  5. incidenteel werkzaamheden verricht op afroep;
  6. uurdocent is, waarbij onder uurdocent ten deze wordt verstaan de werknemer, die incidenteel doceerwerkzaamheden verricht;

7. in de instelling werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
  8. is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten.
- c. relatiepartner
1. de geregistreeerde partner van de werknemer dan wel
  2. degene met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overlegde notariële akte.
- d. het salaris
- het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, exclusief de in hoofdstuk VIII en de in de artikelen 7 en 10 van de uitvoeringsregeling salariering genoemde vergoedingen, voorzover in de bepalingen van de cao niet uitdrukkelijk anders is vermeld.
- e. uurloon
- onder uurloon wordt verstaan 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een voltijd arbeidsduur. Voor werknemers die een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, geldt in plaats van 1/156: 1/165.
- (onderstaande geldt met ingang van het nieuwe schooljaar 2001 doch uiterlijk per 1 september 2001):
- Voor de leerling-verpleegkundige (niveau 4 en niveau 5), de leerling-verzorgende, de leerling verzorgende-IG, de leerling-helpende en de leerling zorg hulp, wordt na indiensttreding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) resp. de duale opleiding onder uurloon verstaan 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een voltijd arbeidsduur van 36 uur, te meten per praktijkleerjaar. Onder voltijd arbeidsduur wordt ten deze tevens verstaan de feitelijke les-tijd in het kader van binnenschools leren, tot een maximum van (4 x 52) 208 uren per praktijkleerjaar.
- f. zakgeld
- de voor de leerling geldende bruto tegemoetkoming per maand van de werkgever in de kosten gedurende de voorbereidende periode, behorend bij de BBL-opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) en de opleiding tot verzorgende en verzorgende-IG. Het zakgeld wordt tevens verstrekt gedurende het tweede jaar van de duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) indien met de leerling voor dit tweede jaar een leerovereenkomst is aange-gaan.
- g. voorbereidende periode
- de periode van de opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg, bestaand uit binnenschools onderwijs en eventueel kort-durende stages, voorafgaand aan de leer/arbeidsovereenkomst.
- h. feestdagen
- Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen waaronder Koninginnedag en 5 mei, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de

## Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- werkgever in overleg met de ondernemingsraad (OR) vastgesteld. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen (zie ook artikel 8 uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden).
- i. cliënt  
Waar in de cao wordt gesproken van cliënt dient hieronder te worden verstaan bewoner en patiënt.
  - j. beroepsbegeleidende leerweg (BBL)  
een vorm van onderwijs waarbij de leerling gedurende de beroepspraktijkvorming tevens werknemer is en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling. Voor kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.
  - k. praktijkleerjaar een periode van twaalf maanden, gerekend vanaf het ingaan van de leer/arbeidsovereenkomst. Het praktijkleerjaar hoeft derhalve niet samen te vallen met het OC&W-schooljaar.
  - l. periodiek het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.
  - m. SOV&V Sociaal Overleg Verpleeg- en Verzorgingshuizen.

### *Werkings sfeer, toepassing en ontheffingen*

- 1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld onder a. en de werknemer als bedoeld onder b.
- 2. Partijen bij deze cao kunnen, op verzoek van de werkgever als bedoeld onder a., wanneer de arbeidsverhouding tussen die werkgever en zijn werknemers valt onder de werkingssfeer van meerdere cao's, dan wel wanneer sprake is van toepassing van meerdere cao's in concernverband, besluiten de bepalingen van de CAO V&V niet van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding tussen deze werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers. Aan een besluit als in deze bepaling bedoeld, kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
- 6. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regelen zijn of mochten worden gesteld, waarvan afwijking niet geoorloofd is, is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met de vorenbedoelde wettelijke bepalingen.

### *Karakter cao*

Behoudens voor zover daarin anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze cao. Het is de werkgever alleen met instemming van de OR ingevolge artikel 27 WOR toegestaan arbeidsvoorwaarden overeen te komen die in deze cao geen regeling vinden.

### **III. Regeling van arbeidsvoorwaarden**

#### **A. Reglement**

##### **HOOFDSTUK I**

##### **ALGEMENE BEPALINGEN**

###### **Artikel 1**

###### **Algemene bepalingen**

1. De in dit Reglement genoemde uitvoeringsregelingen zijn de volgende:
  - a. arbeidsduur en werktijden
  - b. salariering
  - c. overwerk
  - d. onregelmatige dienst
  - e. bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst
  - g. slaapdienst
  - h. vakantiebijslag
  - i. reiskosten woon-werkverkeer en bezoek ouderlijke woning
  - j. reis- en verblijfkosten
  - k. verhuiskosten
  - m. vakantie
  - n. verlof
  - o. wachtgeld
  - q. functieWaarderingsstelsel Gezondheidszorg
  - r. personeelsvertegenwoordiging (PVT)
  - s. meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

##### **HOOFDSTUK II**

##### **DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

###### **Artikel 2**

###### **De arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer, niet zijnde de leerling-werknemer die een van de opleidingen volgt als bedoeld in Bijlage B Uitvoeringsregeling salariering, wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt.  
De werkgever draagt zorg dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.

### **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

De werkgever is verplicht de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk te informeren over de plaats van zijn functie binnen de instelling.

2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:
  - a. de naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever alsmede de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht, alsmede de functie(s) van degene(n) die de werkgever ten deze vertegenwoordigt(en);
  - b. de naam, voornaam, adres, geboorteplaats, geboortedatum en de nationaliteit van de werknemer;
  - c. de datum van ingang van het dienstverband;
  - d. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan met in het laatste geval een uitdrukkelijke aanduiding van de grond en de tijdsduur;
  - e. de opzegtermijn, indien afwijkend van de wettelijke;
  - f. de duur van de proeftijd in de zin van artikel 7: 652 BW van het Burgerlijk Wetboek, indien zulk een proeftijd is overeengekomen;
  - g. een omschrijving in hoofdlijnen van de functie, welke door de werknemer zal worden vervuld;
  - h. het salaris alsmede het recht op uitlooperperiodieken conform artikel 6 lid 3 Uitvoeringsregeling salariering, zo mogelijk onder aanduiding van de desbetreffende schaal;
  - i. voor zover van toepassing, het tijdstip waarop de eerste periodiek wordt toegekend;
  - j. de gemiddelde arbeidsduur;
  - k. het aantal vakantie-uren, waarop de werknemer voor het lopende kalenderjaar recht heeft, indien de arbeidsovereenkomst niet in de loop van dat kalenderjaar wordt beëindigd;
  - l. of de werknemer door de werkgever aangemeld zal worden bij de Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM);
  - n. regeling van die aangelegenheden, waarvoor deze cao geen bepaling geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen, met inachtneming van het bepaalde onder het karakter van deze cao.
  - o. of de werknemer verplicht is om bij indiensttreding te verhuizen dan wel dat de werknemer te kennen geeft in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich al dan niet te gaan vestigen in het door de werkgever aangewezen woongebied;

### Artikel 3

#### **Duur van de arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel voor onbepaalde tijd aangegaan.
2. Van het in lid 1 bepaalde kan de werkgever in overleg met de OR conform artikel 27 WOR afwijken.
3. Met inachtneming van het bepaalde in lid 2 kan de arbeidsovereenkomst worden aangegaan en verlengd voor bepaalde tijd conform het bepaalde in artikel 7: 668a BW.
4. Het bepaalde in lid 3 is eveneens van toepassing op de periode(n) die de werknemer bij de werkgever op inleenbasis als uitzendkracht heeft doorgebracht.

### HOOFDSTUK III

#### **GENEESKUNDIG EN PSYCHOLOGISCH ONDERZOEK**

### Artikel 4

#### **Medische keuring**

De werkgever dient de bepalingen van de Wet op de Medische Keuringen in acht te nemen.

### HOOFDSTUK IV

#### **WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN WERKGEVER EN WERKNEMER**

### Artikel 6

#### **Wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemer**

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per beroepsgroep is geformuleerd en door partijen bij deze cao bekrachtigd. Niettemin heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de directie er

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

zorg voor dat binnen de afdeling van betrokken werknemers zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De directie draagt zorg voor een juiste informatie aan alle betrokkenen binnen de afdeling.

2. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de instelling dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen, dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:
  - a. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
  - b. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd;
  - c. deelneming aan vormen van aanvullende opleiding en bijscholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie.
3. In geval van het in lid 2 sub c gestelde is altijd voorafgaand overleg met de werknemer vereist.

### Artikel 7

#### **Aanwijzen woongebied**

Indien de werkgever zulks in verband met het belang van de instelling noodzakelijk acht kan hij, bij wijziging van de functie van de werknemer dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend, een woongebied aanwijzen, waar de werknemer verplicht is zich te vestigen.

### Artikel 8

#### **Geheimhoudingsplicht**

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst (WGBO), het behandelingsplan (BOPZ) dan wel het onderzoeksprotocol (WMO) en degene die optreedt als vervanger

van de hulpverlener, voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.

3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

#### Artikel 9

#### **Verhinderung**

Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij onverminderd het bepaalde in artikel 36 verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.

#### Artikel 10

#### **Nevenfuncties**

Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van de instelling.

#### Artikel 11

#### **Geschenken, beloningen, erfenissen**

1. Het is de werknemer verboden:
  - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
  - b. direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van:
    - instanties of personen ten behoeve van de werkgever werkzaam;
    - leveranciers van de werkgever;
    - instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.
2. De werknemer zal, behoudens toestemming van de werkgever, geen erfenis of legaat aanvaarden van een persoon, die voor dan wel ten tijde van overlijden was opgenomen in de instelling en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot of relatiepartner van de werknemer is.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 12

**Beheren goederen**

1. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voorzover deze is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid.

Artikel 13

**Verplichtingen werkgever**

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorgethische kwesties, voorzover dit voor de functievervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.
3. De werkgever verschaft de werknemer, na overleg met betrokkene en binnen het raam van de mogelijkheden van de instelling, de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en voorziet in toegang tot de noodzakelijke vakliteratuur.
4. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de deelname van vrouwen aan hogere en leidinggevende functies. Daartoe zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:
  - functies, waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;
  - afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;
  - werving;
  - loopbaanbegeleiding en scholing.
5. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder die in wisselende diensten werkt en die aangeeft deze diensten niet langer te kunnen vervullen zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar een passende oplossing.
6. De werkgever dient te streven naar een systeem van periodieke func-

tioneringsgesprekken, waarbij onder meer rekening gehouden dient te worden met werktijden, loopbaanbeleid en eventuele zorgtaken van de werknemer.

#### Artikel 14

##### **Aansprakelijkheid van de werknemer voor schade**

De werkgever verplicht zich een verzekeringsovereenkomst te sluiten, welke de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie wordt begeleid. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer, één en ander behoudens voor de gevallen, dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

#### Artikel 14a

##### **Rechtsbijstand**

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.
3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

#### Artikel 15

##### **Vergoeding materiële schade**

1. Materiële schade welke aan de werknemer is toegebracht door een cliënt en welke redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, wordt door de werkgever vergoed op voet van het onderstaande.
2. Onder materiële schade wordt ten deze uitsluitend verstaan:
  - a. schade aan goederen van de werknemer
  - b. schade t.g.v. verwonding, voorzover het betreft herstelkosten en

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

kosten wegens blijvende invaliditeit, een en ander voor ten hoogste 24 maanden te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond.

De onder a en b genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van € 2269,- per gebeurtenis.

3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer aan te tonen dat:
  - a. een cliënt de schade heeft toegebracht
  - b. hij op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden
  - c. de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie
  - d. hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's, waarvan zulks gebruikelijk is.
4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van € 2269,- in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

Artikel 16

**Belangenbehartiging van werknemer**

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn belangen bij de werkgever te bepleiten, stelt de werkgever de vertegenwoordiger(s) van de werknemer op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer of zijn vertegenwoordiger(s), op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te bepleiten. De werknemer heeft te allen tijde het recht hierbij aanwezig te zijn.

Artikel 17

**Ter beschikking stellen woonruimte**

Wanneer de werkgever woonruimte ter beschikking stelt en hij huisregels wenselijk acht worden deze in overleg met de OR vastgesteld.

## Artikel 18

### **Kost en inwoning**

Wanneer de werknemer van de ter beschikking gestelde woonruimte gebruik maakt kan de werkgever geen betaling ter zake van kost verlangen, indien de werknemer geen gebruik maakt van de vanwege de instelling verstrekte maaltijden. Genoten kost en inwoning worden afzonderlijk in rekening gebracht.

## Artikel 18a

### **Sociaal jaarverslag**

De werkgever is verplicht jaarlijks een sociaal jaarverslag uit te brengen, hetwelk onderwerp van bespreking is in een overlegvergadering. Dit jaarverslag wordt ter beschikking gesteld van alle werknemers die daarom verzoeken. De onderstaande onderwerpen zullen in ieder geval in het sociaal jaarverslag worden behandeld:

1. een samenvatting van de resultatenrekening;
2. de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voorzover deze niet in de cao zijn geregeld;
3. personeelsbezetting, personeelsverloop, ziekteverzuim en splitsing van deze gegevens naar deeltijdwerkers en werknemers met een volledige dagtaak, werknemers die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep etc.;
4. gespecificeerde personeelslasten naar kostensoorten;
5. opleidingsactiviteiten en -kosten, gespecificeerd naar relevante categorieën;
6. werkzaamheden van de overlegvergaderingen en verslaglegging daarvan;
7. verslagen van instellingen, fondsen etc. die ten behoeve van het personeel zijn opgericht.

Tevens is de werkgever verplicht, jaarlijks in het sociaal jaarverslag de factoren, die afzonderlijk en in hun samenhang de personeelsbezetting hebben beïnvloed, te behandelen. In het bijzonder komen daarbij aan de orde de effecten van beleidsbeslissingen die genomen zijn over de beschikbare gelden voor herbezetting in verband met arbeidsduurverkortung.

## Artikel 18b

### **(Extra) bevoegdheden ondernemingsraad (OR)**

1. De OR wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk lid van de Raad van

### **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Toezicht; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de WOR toegepast.

2. De OR heeft naast het in artikel 30 van de WOR geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies, indien in een directiefunctie dan wel een functie in de Raad van Bestuur, anders dan wegens kortdurende afwezigheid, door het bestuur een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen.
3. De OR heeft recht van bespreking van de conceptbegroting van de instelling, in het bijzonder t.a.v. de personeelsbegroting, alsmede t.a.v. het aanschaffingsbeleid.
4. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting heeft de OR recht van advies conform artikel 25 WOR. De OR heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting, in het bijzonder de personeelsbegroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.
5. De werkgever pleegt overleg met de OR over de besteding van de werkdrukmiddelen.
7. a. Instellingen met tenminste 50 werknemers zijn verplicht tot het instellen van een OR.
8. De OR heeft aanspraak op ambtelijke ondersteuning van 2 uur per week per OR-zetel.

#### Artikel 18c

#### **Afroepmedewerkers**

Ter zake van inschakeling door de werkgever van personen die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep in de instelling gelden de volgende bepalingen:

- a. de totale werktijd waarop personen die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep in een jaar in een instelling mogen worden ingezet, mag maximaal 4% bedragen van het totaal aantal arbeidsuren, dat volgens de formatie in de instelling beschikbaar is.
- b. een persoon die incidenteel werkzaamheden verricht op afroep mag maximaal 16 uren gemiddeld per week, gemeten op kwartaalbasis, worden ingezet.
- c. Bij overschrijding van het in sub b genoemde aantal uren van 16

gemiddeld per week, gemeten op kwartaalbasis, wordt op zijn verzoek aan de persoon die incidenteel werkzaamheden op afroep verricht een arbeidsovereenkomst volgens de cao aangeboden. Beoordeling of sprake is van een overschrijding kan derhalve voor het eerst drie maanden na de eerste werkzaamheden van betrokkene geschieden.

Bovenbedoeld verzoek kan tot uiterlijk 2 maanden na de overschrijding bij de werkgever schriftelijk worden ingediend. De arbeidsovereenkomst wordt met inachtneming van artikel 3 voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd aangegaan; de arbeidsduur wordt na overleg vastgesteld.

## HOOFDSTUK V

### ARBEIDSDUUR EN WERKTIJD

#### Artikel 19

##### **Arbeitsduur en werktijden**

1. De arbeidsduur en de werktijden van de werknemer worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden.
2. Voor zover niet anders is bepaald in deze cao kan gebruik worden gemaakt van de overlegnormen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.

## HOOFDSTUK VI

### FUNCTIEWAARDERING

#### Artikel 20

##### **Functiewaardering**

1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.  
b. De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunde systeem FWG.  
c. Het computerondersteunde systeem FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. In afwijking van het bepaalde in Hoofdstuk II artikel 2 lid 1 tweede volzin wordt de werknemer niet in het bezit gesteld van het sys-

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- teem. De werknemer heeft de mogelijkheid inzage te krijgen in het functiewaarderingssysteem.
- d. Het in sub a. bepaalde vindt geen toepassing:
1. voor de leerling-werknemer die een opleiding volgt als bedoeld in Bijlage B van de Uitvoeringsregeling salariering, behoudens het gestelde in artikel 8 van deze bijlage;
  2. voor de werknemer die valt onder het Besluit in- en doorstroombanen 2000-2003 als bedoeld in artikel 12 van de Uitvoeringsregeling salariering;
  3. indien en zolang ingevolge artikel 7 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA, Stb. 1998, 290) ontheffing is verkregen.
2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in de Uitvoeringsregeling FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG) van de cao. Het in de leden 1a, 1b en 1c bepaalde is hierbij van overeenkomstige toepassing.

**HOOFDSTUK VII**

**SALARIËRING**

Artikel 21

**Salariëring**

1. De salariering geschiedt volgens de bepalingen van de Uitvoeringsregeling salariering. Ingevolge artikel 2 van voornoemde uitvoeringsregeling stelt de werkgever de met de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld corresponderende salarisschaal vast.
2. De combinatiefunctie wordt volgens onderstaande procedure bepaald:
  - a. bepaling deelfunctie;
  - b. indeling deelfunctie;
  - c. inschaling;
  - d. bepaling tijdbeslag deelfunctie;
  - e. naar rato vaststellen van het salaris.

## Artikel 22

### **Opzettelijk verzuim**

Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever hem geen salaris verschuldigd.

## Artikel 23

### **Uitbetaling salaris**

1. De werknemer dient uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand te kunnen beschikken.
2. De vergoedingen als bedoeld in Hoofdstuk VIII worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
3. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening, ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.

## Artikel 23a

### **Bijdragen kost en inwoning**

1. De bijdrage voor de kost wordt door partijen bij de cao afzonderlijk geregeld.
2. Ingeval van inwoning wordt aan de werknemer tenminste een inwoningsbedrag in rekening gebracht zoals opgenomen in de tabel „waardering loon in natura” terzake kost en inwoning, onder aftrek van het eveneens in deze tabel aangegeven bedrag van volle kost. De tabel „waardering loon in natura” wordt jaarlijks in het kader van de uitvoeringsbesluiten van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (artikel 6 lid 10 en artikel 8 lid 2) vastgesteld.
3. Aan de werknemer, die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever aan een maaltijd met cliënten deelneemt, wordt daarvoor geen bijdrage gevraagd.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 23b

**Spaarregelingen**

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling, zoals bedoeld in de Wet van 1 november 1993 betreffende winstdeling- en spaarregelingen voor werknemers (Stb. 573).

Artikel 23c

**Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

1. De werknemer kan op grond van de bepalingen in de Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden een of meer arbeidsvoorwaarden of delen daarvan inwisselen, aankopen dan wel verkopen. Voor toepassing van deze bepaling en het bepaalde in de Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, wordt verstaan onder het inwisselen dan wel aankopen of verkopen van een of meer arbeidsvoorwaarden, of delen daarvan: het aanwijzen van de werknemer van de in dit hoofdstuk opgenomen doelen die toegevoegd worden aan zijn arbeidsvoorwaarden onder (gedeeltelijk) afstand doen van een of meer in de Uitvoeringsregeling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden opgenomen bronnen.
2. De keuze(s) van de werknemer op grond van lid 1 worden schriftelijk vastgelegd en door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

HOOFDSTUK VIII

**VERGOEDINGEN**

Artikel 24

**Overwerk**

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, dat aan een werknemer werkzaamheden worden opgedragen boven de bij werktijdenregeling vastgestelde arbeidsduur, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling overwerk.

## Artikel 25

### **Onregelmatige dienst**

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, dat aan een werknemer werkzaamheden worden opgedragen die volgens de werktijdenregeling vallen buiten de in artikel 2, lid 1 van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden genoemde perioden, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de uitvoeringsregeling onregelmatige dienst.

## Artikel 26

### **Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, dat een werknemer buiten de werktijdenregeling vastgestelde werktijden bereikbaarheids-, aanwezigheids- dan wel consignatiedienst verricht, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst.

## Artikel 26a

### **Slaapdienst**

Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt, dat een werknemer buiten de bij werktijdenregeling vastgestelde werktijden slaapdienst verricht, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling slaapdienst.

## Artikel 27

### **Vakantiebijslag**

De werknemer heeft recht op vakantiebijslag overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling vakantiebijslag.

## Artikel 28

### **Reiskosten woon-werkverkeer**

De werknemer kan voor het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk aanspraak maken op een vergoeding overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling reiskosten woon-werkverkeer.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 29

**Reis- en verblijfkosten**

Aan de werknemer worden de in opdracht van de werkgever gemaakte reis- en verblijfkosten vergoed overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling reis- en verblijfkosten

Artikel 29a

**Registratiekosten**

Aan de werknemer worden vergoed de kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655). Tot deze kosten worden tevens gerekend de kosten voor inschakeling van de Wegingscommissie van de Raad voor de Overgangsregeling Gezondheidszorgpsychologen.

Artikel 29b

**Herregistratie verpleeghuisartsen**

1. De werknemer, werkzaam in de functie van verpleeghuisarts, heeft in het kader van de herregistratie ingevolge de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655) recht op vergoeding van kosten van noodzakelijke scholing. De voor scholing benodigde tijd wordt als werktijd aangemerkt.
2. Op de in het eerste lid bedoelde vergoeding bestaat alleen recht indien en voorzover deze kosten voortvloeien uit het Besluit eisen en voorwaarden inzake herregistratie van verpleeghuisartsen (Stcrt. 26 maart 2002, nr. 60).

Artikel 30

**Bij- en nascholing**

1. De werknemer heeft recht op en plicht tot scholing. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voorzover dit past binnen het scholingsplan en het scholingsbudget als genoemd in de leden 5 en 6.
2. Aan de werknemer wordt op diens verzoek een tegemoetkoming toe-

gekend in de kosten van een studie en wordt verlof gegeven, voor zover die studie in verband met de uitoefening van de functie of voor het vervullen van een andere functie naar het oordeel van de werkgever voor de instelling van belang is.

3. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling studiekosten en studieverlof op. Vaststelling en wijziging van die regeling behoeft de instemming van de OR dan wel de PVT.
4. In deze regeling zal tenminste aandacht worden besteed aan:
  - studies die in opdracht van de werkgever gevolgd worden;
  - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
  - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd wordt aangemerkt;
  - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoeding.
5. De uitvoering van deze regeling zal plaatsvinden op basis van een jaarlijks door de werkgever vast te stellen scholingsbudget alsmede op basis van een in overleg met de OR dan wel de PVT vast te stellen scholingsplan. De werkgever maakt het scholingsplan bekend in de instelling.
6. Het scholingsbudget als bedoeld in lid 5 bedraagt tenminste 1% van de loonsom van de instelling.

#### Artikel 30a

#### **Employability**

1. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in artikel 30 lid 2, een regeling treffen waarin aan de werknemer een eigen budget ter besteding aan scholingsactiviteiten wordt toegekend.
2. De werknemer heeft, desgewenst, eens in de vijf jaar recht op een individueel en onafhankelijk loopbaanadvies. De werkgever kan met de OR dan wel de PVT afspraken maken omtrent een nadere spreiding van de introductie van het loopbaanadvies.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 31

**Verhuiskosten**

Aan de werknemer, die zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt dan wel tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een door hem aangewezen woongebied, dan wel de door de werkgever verplicht gestelde dienstwoning dient te verlaten anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen, wordt een verhuiskostenvergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling verhuiskosten.

Artikel 33

**Voorgeschreven kleding**

Aan de werknemer die verplicht is door de werkgever voorgeschreven kleding te dragen, wordt deze kleding verstrekt overeenkomstig de bepalingen van een met instemming van de OR dan wel de PVT overeengekomen kledingregeling.

Artikel 34

**Begeleiding tijdens vakantie van cliënten**

1. Het door de werknemer begeleiden van cliënten tijdens een vakantieperiode geschiedt op basis van vrijwilligheid.
2. Voor het gedurende de volledige etmalen begeleiden van cliënten tijdens een vakantieperiode van tenminste een etmaal ontvangt de werknemer een vergoeding van 4 uren per etmaal. Het bepaalde in de artikelen 24, 25, 26 en 26a is niet van toepassing.
3. De vergoeding wordt voor tweevijfde in vrije tijd gegeven en voor het overige omgezet in een geldbedrag bestaande uit een evenredig deel van het salaris.

HOOFDSTUK IX  
**VAKANTIE EN VERLOF**

Artikel 35

**Vakantie en verlof**

1. De werknemer heeft jaarlijks recht op vakantie overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling vakantie.
2. Het recht op betaald en onbetaald verlof van de werknemer wordt vastgesteld overeenkomstig de Uitvoeringsregeling verlof.

HOOFDSTUK X  
**ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Artikel 36

**Ziekte en arbeidsongeschiktheid en Reglement ziekmelding**

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die ziek is en op wie artikel 7:629 BW van toepassing is, of, indien de termijn waarover de werkgever op grond van artikel 7:629 BW verplicht is het loon door te betalen verstreken is, arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
2. De in lid 1 bedoelde werknemer is, onverminderd de op hem krachtens die wetten alsmede op de cao rustende verplichtingen, gehouden het hierna genoemde reglement ziekmelding na te leven.
3. De werkgever stelt een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste bepaald wordt:
  - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever dient ziek te melden;
  - aan welke voorschriften de werknemer zich bij ziekte en arbeidsongeschiktheid dient te houden;
  - welke controle- en begeleidingsactiviteiten door de werkgever kunnen worden uitgevoerd.

Artikel 37

**Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. a. De werknemer die wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 36 verhinderd is werkzaamheden te verrichten en

### **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

de werkgever hiervan terstond op de hoogte heeft gesteld, heeft gedurende een termijn van maximaal 24 maanden aanspraak op doorbetaling van zijn inkomen door de werkgever. Deze loon- doorbetalingsverplichting strekt ertoe dat de werknemer zijn netto-inkomen behoudt.

- b. Indien de werknemer na de maximumtermijn van 52 weken als bedoeld in artikel 7: 629 BW niet respectievelijk niet meer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO (minder dan 15%), dan is de loon- doorbetalingsplicht als bedoeld in lid 1a niet respectievelijk niet meer van toepassing. De werknemer ontvangt geen loonbetaling van de werkgever, indien de werknemer uitsluitend een WW-uitkering ontvangt.
2. Onder netto-inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat wordt afgeleid van de som van:
    - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat;
    - b. de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen Ziektewet (ZW), WAO, dan wel de Werkloosheids- wet (WW).

De hoogte van de onder b. genoemde bestanddelen wordt op maand- basis gemeten over een periode van drie maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
  3. Het netto-inkomen wordt verminderd met:
    - a. het bedrag van de netto-uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, een uitkering ingevolge de Wet op de Reïntegratie Arbeids- gehandicapten (Wet Rea) alsmede een uitkering op grond van het invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM;
    - b. het bedrag aan netto-inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
  4. Wanneer aan de werknemer geen invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM wordt toegekend ten gevolge van het feit dat hij gedurende enige periode van onbetaald verlof zijn PGGM- verzekering niet heeft gecontinueerd, vindt de vermindering van het netto-inkomen als bedoeld in lid 3, onder a, laatste zinsdeel, plaats vanaf de dag waarop de WAO-uitkering een aanvang neemt, alsof de werknemer het bedrag van het invaliditeitspensioen dat voor hem zou hebben gegolden indien hij verzekerd was geweest, heeft geno- ten.

5. Bijstelling van het in lid 2 bedoelde netto-inkomen zal plaatsvinden:
  - a. indien het maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
    1. toekenning van een periodieke verhoging gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid;
    2. algemene salarisaanpassingen ingevolge deze cao;
  - b. door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of de pensioenpremies, zoals deze zouden zijn ingehouden ingeval van arbeidsongeschiktheid.
6. Gedurende de in lid 1 genoemde periode behoudt de werknemer recht op vakantiebijslag, onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering, de Wet Rea, alsmede op grond van het invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement PGGM toegekende vakantiebijslag.
7. Indien de werknemer na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn, genoemd in artikel 7:629 lid 10 BW, na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede arbeidsongeschiktheid voor de vaststelling van de in lid 1 bedoelde duur als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
8. Het recht op doorbetaling van het inkomen als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.

#### Artikel 38

##### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid door derden**

Ingeval de ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, terzake waarvan de werkgever rechten tegenover derden kan doen gelden, zal, indien de werknemer dit wenst, de werkgever de mogelijk aan de werknemer tegenover de wettelijk aansprakelijke derde toekomende persoonlijke vorderingen, gelijktijdig met de vordering van de werkgever tegenover deze derde geldend maken.

#### Artikel 39

##### **Verlagen of vervallen van loondoorbetaling**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7: 629 lid 3 en lid 6 BW, kan de werkgever de doorbetaling van het inkomen als bedoeld in artikel 37 lid 1 verlagen tot het in artikel 7: 629 lid 1 BW voorgeschreven niveau, indien blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 36 niet is nagekomen.
2. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 37 lid 1, kan door de werkgever geheel respectievelijk gedeeltelijk vervallen ver-

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

klaard worden, wanneer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW of de WAO, de Wet Rea of de WW geheel respectievelijk gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij zulks aan de werkgever te wijten is.

Artikel 40

**Herplaatsing arbeidsongeschikte werknemer**

1. Bij gebleken gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de werknemer herplaatsen, tenzij de werkgever aan betrokken werknemer aantoont, dat zulks niet mogelijk is.
2. Ingeval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de uitoefening van zijn functie en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, wordt er 100% tegemoetkoming in de studiekosten verstrekt. Geen kosten worden vergoed, indien en voor zover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de Wet Rea.

Artikel 40b

**Plan van aanpak ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden**

1. De werkgever is verplicht in het belang van arbeidsomstandigheden in het algemeen en de bestrijding van het ziekteverzuim en verlaging van de werkdruk in het bijzonder, een plan van aanpak op te stellen. In het plan van aanpak worden onder meer de volgende elementen opgenomen:
  - a. keuze arbodienst en inhoud contract;
  - b. monitoring ziekteverzuim;
  - c. activiteiten in het kader van herplaatsing van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers;
  - d. activiteiten in het kader van werkdrukbestrijding, preventie en fysieke en psychische belasting op basis van diverse sector-specifieke onderzoeken en ontwikkelde instrumenten;Het plan van aanpak wordt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 WOR, met instemming van de OR dan wel de PVT vastgesteld.
2. De werkgever draagt zorg voor een deugdelijke aanpak van onveiligheid, agressie en seksuele intimidatie alsmede voor adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad die verband houdt met de uitoefening van de functie. De werkgever ontwerpt daartoe een regeling in overleg met de OR dan wel de PVT.

## Artikel 40d

### **Regeling positieve stimulansen vermindering ziekteverzuim**

De werkgever kan met als doel het leveren van een bijdrage aan het verminderen van het ziekteverzuim, met instemming van het medezeggenschapsorgaan op grond van artikel 27 WOR, een regeling treffen waarin een of meer stimulansen zijn opgenomen.

Voorwaarden voor de regeling zijn:

- a. er dient rekening te worden gehouden met de positie van chronisch zieken;
- b. de regeling dient jaarlijks met OR dan wel de PVT te worden besproken en geëvalueerd;
- c. de werkgever verstrekt jaarlijks informatie aan alle werknemers over de toepassing van de regeling, bijvoorbeeld in het sociaal jaarverslag;
- d. van de regeling mogen geen werknemers worden uitgesloten en de stimulansen dienen positief van aard te zijn.

## HOOFDSTUK XI

### **UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

## Artikel 41

### **Uitkering bij overlijden**

1. Ingeval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:
  - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
  - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
  - c. degene ten aanzien van wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
2. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt vermindert met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de ZW of de WAO.

**HOOFDSTUK XII**

**EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Artikel 42

**Einde van de arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
  - a. met wederzijds goedvinden;
  - b. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
  - c. zonder opzegging, op de datum waarop de werknemer van het recht op de volledige overbruggingsuitkering (OBU) ingevolge het pensioenreglement van PGGM gebruik maakt. Het gestelde in de vorige zin geldt niet, indien de werkgever en de werknemer voorafgaand aan de datum van gebruikmaking van de volledige overbruggingsuitkering, schriftelijk anders overeenkomen.
  - d. door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
  - e. ingeval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van artikel 43;
  - f. door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW;
  - g. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7: 685 BW;
  - h. tijdens de proeftijd, ook ingeval van ziekte, wanneer de werknemer dan wel de werkgever dat te kennen geeft;
  - i. ingeval van overlijden van de werknemer.
2. Ingeval het bepaalde in lid 1 sub b van toepassing is, eindigt de overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden.

## Artikel 43

### **Opzegging**

1. a. Ingeval van opzegging als bedoeld in artikel 42 lid 1 sub e of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in deze cao uitdrukkelijk anders wordt bepaald.  
b. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt als bedoeld in sub a, dient zulks schriftelijk te geschieden.
2. Op grond van artikel 7: 672 lid 8 BW is bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever gelijk indien de opzegtermijn niet langer is dan 3 maanden. Bij een langere opzegtermijn dan 3 maanden geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn dan die voor de werknemer.
3. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand.
4. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid kan slechts geschieden nadat de ziekte/arbeitsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.

## Artikel 43a

### **Beëindiging na bevalling en herintreding**

1. Indien de werknemer in verband met een bevalling de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, geschiedt de opzegging schriftelijk en uiterlijk 10 kalenderdagen na de bevalling. Het ontslag gaat in dit geval in op de eerste dag van de volgende kalendermaand.
2. De werknemer die in verband met een bevalling of in verband met de verzorging van zijn/haar kind(eren) de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, heeft tot maximaal 2 jaren na zijn/haar ontslag recht op een voorkeursbehandeling in een sollicitatieprocedure bij de instelling waar dit ontslag heeft plaatsgevonden.

## Artikel 44

### **Wachtgeld**

1. Ingeval de arbeidsovereenkomst eindigt:
  - a. wegens gehele of gedeeltelijke opheffing van de functie van de werknemer;

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- b. wegens reorganisatie, waardoor de werkzaamheden van de werknemer geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
  - c. wegens fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van een instelling;
  - d. wegens onbekwaamheid van de werknemer welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten, wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling wachtgeld.
2. Bij ontslag wegens onbekwaamheid wordt slechts wachtgeld uitgekeerd indien de werknemer tenminste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst is.

**HOOFDSTUK XIII**

**OP NON-ACTIEFSTELLING**

Artikel 46

**Op non-actiefstelling**

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. De werkgever kan de werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de verdere duur van deze opzegtermijn op non-actief stellen, indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk maken.
2. De in lid 1 genoemde periode kan door de werkgever met maximaal 3 weken worden verlengd. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal 3 weken worden overeengekomen.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.

4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst en cao.
5. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
6. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
7. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

## HOOFDSTUK XIV

### SCHORSING

#### Artikel 47

#### Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanige ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven, aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
2. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegeteld) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
3. De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing deze schorsing terstond verlengen.
4. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure bij de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening door de werkgever in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het scheidsgerecht is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Ingeval van verlenging van de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontzeggen voor zover geen betrekking hebbende op de leefruimte van de werknemer.
7. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

**HOOFDSTUK XIX**

**UITZENDKRACHTEN**

Artikel 52

**Uitzendkrachten**

De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van deze cao valt, overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen worden toegekend als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie.

Artikel 53

**Detachering**

1. De werkgever kan een detacheringsovereenkomst uitsluitend aangaan met instemming van de werknemer.
2. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan.
3. Detachering doet geen afbreuk aan de rechten en verplichtingen zoals deze voortvloeien uit de met de werknemer oorspronkelijk gesloten arbeidsovereenkomst.
4. Bij detachering blijft de CAO V&V onverkort van toepassing.

**B. Uitvoeringsregelingen**

- a. Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijd

## Artikel 1

### Arbeidsduur

1. Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht bedraagt bij een voltijd arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week. Deze gemiddeld 36-urige werkweek bij een voltijd arbeidsduur dient gerealiseerd te worden over een periode van zes maanden.
2.
  - a. In afwijking van hetgeen in lid 1 van dit artikel is bepaald kan op grond van artikel 4 lid 1 sub b een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week worden vastgesteld.
  - b. In afwijking van hetgeen in lid 1 van dit artikel is bepaald, kan voor de arbeidsverhouding die tot 1 januari 2001 viel onder artikel 16 § IIB van de CAO 1999–2000 (bijlage), een arbeidsduur van gemiddeld 38,4 uur per week worden vastgesteld.
3.
  - a. De leerling-werknemer met een arbeidsovereenkomst van 36 uur gemiddeld per week, te meten per prak-tijkleerjaar, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 1 sub a, b en c Bijlage B van de Uitvoeringsregeling salariering het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor binnenschoolse lestijd aan de onderwijsinstelling, met een maximum van (4 uur maal 52 weken) 208 uur per praktijkleerjaar.
  - b. Voor de leerling-werknemer als bedoeld in sub a. die een arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur gemiddeld per week, wordt de omvang van de lestijd als bedoeld in sub a. ten minste naar rato van de omvang van diens arbeidsduur vastgesteld.
  - c. De indeling van de werktijden is zodanig, dat de leerling-werknemer in staat wordt gesteld het theoretisch deel van de opleiding te kunnen volgen.

## Artikel 2

### Werktijden

1.
  - a. Voor iedere werknemer geldt een werktijdenregeling, waarin de arbeids- en rusttijden van de werknemer zijn opgenomen.
  - b. De werktijdenregeling wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk, doch tenminste 14 etmalen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.
  - c. Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge de wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever geregeld, met dien verstande dat de werktijden bij voorkeur liggen tussen 07.00 en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag, en tussen 08.00 en 12.00 uur op zaterdag.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Indien door de werkgever aan de OR ingevolge artikel 27 lid 1 sub c WOR wordt voorgesteld voor bepaalde afdelingen of diensten een werktijdenregeling in te voeren, hetwelk afwijkt van de onder 1. genoemde tijden, dan kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht, dat de cao een dergelijke regeling uitsluit.
3. Indien er sprake is van een werktijdenregeling met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren.
4. Diensten waarin de uren tussen 23.00 en 07.00 uur geheel of ten dele zijn begrepen, kunnen uitsluitend worden opgedragen aan werknemers van 18 jaar en ouder.
5. Het is de werkgever verboden, tenzij de werknemer hierom verzoekt, aan de werknemer een gebroken dienst op te dragen. Onder gebroken dienst wordt verstaan, een dienst binnen welke de werktijd wordt onderbroken gedurende tenminste een uur en ten hoogste drie uren.

Artikel 2a

**Nachtdiensten**

1. De werknemer mag maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. In afwijking van lid 1 kan op grond van de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet op verzoek van de werknemer worden overeengekomen dat de werknemer 7 aaneengesloten nachtdiensten verricht, waarbij het aantal nachtdiensten per 13 weken de 35 niet overschrijdt. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week.
3. Voor de werknemer voor wie reeds een afbouwregeling conform het WBVV of het Arbeidstijdenbesluit geldt, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.
4. Voor de werknemer die arbeid verricht in de nachtdienst bedraagt de maximale arbeidstijd per nachtdienst 9 uur. Van het in de vorige volzin bepaalde kan uitsluitend worden afgeweken indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, met inachtneming van een maximale arbeidstijd per nacht van 10 uur.

### Artikel 3

#### Vormgeving arbeidsduur

De arbeidsduur wordt zodanig vormgegeven dat:

- a. in een periode van vier weken tenminste drie blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen; of
- b. in een periode van vier weken tenminste twee blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij de vrije weekenden in stand blijven; of
- c. in een periode van 13 weken tenminste vier blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij het aantal losse vrije dagen dient te worden beperkt tot maximaal vier; of
- d. in een periode van 13 weken de roostervrije tijd in blokken van tenminste twee aaneengesloten vrije dagen en maximaal vier losse vrije dagen wordt ingeroosterd. Dit model kan alleen toegepast worden voor organisatie-eenheden waarin de werknemers werkzaam zijn op werktijden die geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c van deze uitvoeringsregeling, alsmede onder de voorwaarde dat bij de roostervormgeving rekening wordt gehouden met de roosterprincipes van de Werktijd en Herstel bij Afwijkende Werktijden-systematiek (WHAW-systematiek);
- e. afwijking van de vormgeving als opgenomen in sub a, b, c of d is mogelijk met instemming van de OR dan wel de PVT. Bij geen overeenstemming blijven de modellen a, b, c of d van toepassing. Met inachtneming van de eerste volzin is afwijking van de vormgeving slechts mogelijk indien rekening wordt gehouden met de roosterprincipes van de WHAW-systematiek. De voorwaarde inzake de WHAW is niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn volgens een vaste werktijdenregeling dan wel volgens een werktijdenregeling op uren als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c van deze uitvoeringsregeling. Afwijking van de vormgeving kan er niet toe leiden dat een werkweek met dagen van 7,2 uur wordt afgesproken.

### Artikel 4

#### Afwijkende arbeidsduur

1. Van het bepaalde in artikel 3 kan ten behoeve van de werknemer met een volledige arbeidsduur als volgt worden afgeweken:
  - a. voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan zes maanden worden gerealiseerd;
  - b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan zes maanden kan worden gerealiseerd, behoort een structurele arbeidsduur van gemiddeld 38 uur tot de mogelijkheden.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Met de werknemer op wie lid 1 sub a. van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basisarbeidsduur van 36 uur twee uren extra werkt. De extra te werken uren worden afzonderlijk geregistreerd.
3. De extra uren als bedoeld in lid 2 worden door de werknemer gespaard. De werknemer heeft ten aanzien van deze gespaarde uren nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 6 van dit artikel en behoudens het bepaalde in Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
4. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 2 om twee uur extra te werken, niet meer van toepassing.
5. In het kader van de afspraak als bedoeld in lid 2 om twee uren extra te werken maakt de werkgever met de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijk afspraken over:
  - de termijn gedurende welke de extra uren worden gewerkt;
  - de wijze waarop en de periode wanneer de gespaarde extra gewerkte uren worden gecompenseerd;
  - het minimum en het maximum van de periode waarin de gespaarde uren worden opgenomen;
  - de wijze waarop bij de beëindiging van het dienstverband de voor deze beëindiging niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
  - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
6. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
7. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze cao en de op grond van het bepaalde onder II, Karakter cao tussen de werkgever en de OR overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het PGGM blijven, tenzij in de cao anders is bepaald, gebaseerd op de contractuele basisarbeidsduur als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
8. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 sub a. na het van kracht

worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige cao bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling in een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het contractuele dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

#### Artikel 5

##### **Roostervrije dagen/vrije weekends**

1. Indien de werktijden geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren genoemd in artikel 2 lid 1c van deze uitvoeringsregeling, geniet de werknemer acht vrije dagen per 28 dagen. De werknemer geniet in ieder geval 22 vrije weekends per jaar.
3. Op verzoek van de werknemer kan een lager aantal vrije weekenden dan het aantal genoemd in lid 1 en lid 2 overeengekomen worden, doch nooit minder dan 17 vrije weekenden per jaar.
4. Indien uitsluitend in het geval van dienstwisseling de in de begripsbepalingen bedoelde perioden vrij van dienst niet kunnen worden gehaald, mag hiervan ten hoogste 2 maal in een periode van 28 dagen worden afgeweken.

#### Artikel 6

##### **Verschoven diensten**

1. Indien door bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter het dienstbelang zulks vordert, kan de werkgever, de werknemer gehoord:
  - afwijken van het bepaalde in artikel 2 lid 1 sub b;
  - afwijken van het bepaalde in artikel 5 lid 1;
  - wijziging aanbrengen in een reeds vastgestelde werktijdenregeling.
2. Indien de werkgever toepassing geeft aan het in lid 1 bepaalde en daarmee wijziging aanbrengt in een reeds vastgestelde werktijdenregeling ontvangt de werknemer schadeloosstelling ingeval hij terzake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan.
3. Indien de werkgever toepassing geeft aan het in lid 1 bepaalde en ten gevolge daarvan in een vastgestelde werktijdenregeling binnen 24 uur na zijn mededeling hiervan aan de werknemer, een verschuiving

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

optreedt, ontvangt de werknemer onverkort het bepaalde in lid 2 van dit artikel – naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een vergoeding als bedoeld in artikel 3 lid 2 van de Uitvoeringsregeling overwerk.

Artikel 7

**Overdracht**

Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.

Artikel 8

**Compensatie feestdagen**

1. Op feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag, heeft de werknemer, met inachtneming van het gestelde in de volgende leden, een vrije dag met behoud van salaris.
2. Indien het belang van de dienst het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt dat een werknemer op een feestdag, niet vallend op een zaterdag of zondag, arbeid verricht, wordt voor het gewerkte aantal uren compensatie toegekend met behoud van salaris.
3. Uit de werktijdenregeling voortkomende vrije dagen (roostervrije dagen, niet zijnde weekenddagen of weekend vervangende dagen) mogen niet samenvallen met feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag.
5. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feest- en gedenkdagen, voor zover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.

Artikel 8a

**Bijzondere bepaling compensatie feestdagen en  
onregelmatigheidstoeslag**

1. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst uitsluitend werkzaam zijn op uren die vallen buiten de tijdstippen als

genoemd in de uitvoeringsregeling onregelmatige dienst geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 8, het navolgende.

2. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 op een zaterdag die samenvalt met een feestdag arbeid dient te verrichten, ontvangt hij voor het gewerkte aantal uren een compensatie in vrije tijd.
3. Tevens ontvangt de werknemer als bedoeld in lid 1 voor de gewerkte uren als bedoeld in lid 2 een toeslag die geldt voor feestdagen als bedoeld in artikel 4 van de uitvoeringsregeling onregelmatige dienst.

#### Artikel 10

##### **Pauzes**

1. Binnen elke dagelijkse diensttijd wordt gelegenheid voor twee koffie/theepauzes gegeven, te weten per ochtend, middag, avond of nacht – eenmaal.
2. Met instemming van de OR dan wel de PVT kan afgeweken worden van het gestelde in lid 1 op grond van organisatorische belangen/bedrijfsvoering.
3. Koffie- en theepauzes, welke minder dan een kwartier duren, worden als werktijd aangemerkt.
4. Indien en voor zover pauzes 15 minuten of langer duren en als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust te zijn gewaarborgd.

#### Artikel 11a

##### **Extra uren werken boven de contractuele basisarbeidsduur**

1. De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die tenminste één jaar in dienst is, kan bij de werkgever jaarlijks een schriftelijk verzoek indienen om gedurende de periode van een kalenderjaar, boven de voor hem geldende contractuele arbeidsduur, verder te noemen basisarbeidsduur, ten hoogste vier uren gemiddeld per week extra te werken.
2. Het verzoek als bedoeld in lid 1 is gebaseerd op de op dat moment bestaande contractuele functie en arbeidsduur. Indien na toewijzing van het verzoek sprake is van een functiewijziging of wijziging van de contractuele arbeidsduur, dan vervalt de afspraak tot extra werken als bedoeld in lid 1, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen de afspraak tot extra werken voor de resterende duur van het kalenderjaar geheel of gedeeltelijk te handhaven.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. Bij de indiening van zijn verzoek vermeldt de werknemer het tijdstip van aanvang en de omvang van het aantal meer te werken uren alsmede voor welke van de in artikel 2 van de Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden genoemde doelen hij de extra uren wil aanwenden.
4. De werknemer dient het verzoek tot het werken van extra uren als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het eind van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen.
5. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
6. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen het door hem vastgestelde instellingsbeleid, de met de aard van de bedrijfsvoering samenhangende vereisten ten aanzien van de werktijdregelingen, de dienstverlening naar de cliënten, de organisatorische mogelijkheden en de daarmee verbonden kosten. De werkgever verwerkt deze extra uren in de werktijdenregeling.
7. Voor de extra uren als bedoeld in lid 1 heeft de werknemer nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 8 van dit artikel en behoudens het bepaalde in de artikelen 3 en 4 van de Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
8. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen, dan worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
9. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van dit artikel niet meer van toepassing.
10. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT afwijken van de periode van een kalenderjaar als bedoeld in lid 1, de termijn van 4 maanden als bedoeld in lid 4 en de termijn van drie maanden als bedoeld in lid 5 van dit artikel.

11. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige cao-bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling in een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur, naar rato van het dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.
12. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze cao en de op grond van het bepaalde onder II, Karakter cao, van de cao tussen de werkgever en de OR overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het PGGM blijven, tenzij in de cao anders is bepaald, gebaseerd op de basisarbeidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

#### Artikel 12

##### **Inroostering en vergoeding vergaderuren ondernemingsraad**

Aan een gekozen lid dat deelneemt aan vergaderingen van de OR en van commissies van die raad alsmede aan scholing, wordt het aantal vergader-/scholingsuren in de vorm van vrije tijd toegekend, voorzover die vergaderingen/scholing buiten zijn werktijd plaatsvinden.

De vergaderingen van de OR en van commissies van die raad dienen in de werktijdenregeling te worden opgenomen.

De werktijdenregeling dient inzicht te geven of een OR-lid tijdens afwezigheid in verband met OR-werkzaamheden al dan niet wordt vervangen.

##### **b. Uitvoeringsregeling salariëring**

#### Artikel 1

##### **Algemeen**

1. Het salaris van de werknemer bestaat uit een geldelijke beloning, als vermeld in de salarisschalen opgenomen in Bijlage A van deze uitvoeringsregeling. Er zijn functionele salarisschalen, jeugdschalen en aanloopschalen. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledige dagtaak. De werknemer die valt onder deze cao kan desgewenst gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerde regeling in het kader van de Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen. Het is niet in strijd met de bepalingen van

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

deze cao c.q. deze cao bevat geen belemmeringen om ter zake een (tijdelijke) verlaging van het salaris af te spreken.

2. Het salaris van de in artikel 1 lid 2 van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden bedoelde werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week, wordt vastgesteld door de in Bijlage A Uitvoeringsregeling salariering genoemde bedragen aan te passen met de factor 38/36. Voor de werknemer wiens arbeidsverhouding voor 1 januari 2001 viel onder artikel 16 lid 1 § IIB van de CAO 1999–2000 (bijlage), op grond waarvan zijn arbeidsduur gemiddeld 38,4 uren bedraagt, geldt de factor 38,4/36.
3. Het salaris van werknemers die een opleiding volgen, wordt met inachtneming van het bepaalde in artikel 3a vastgesteld overeenkomstig het in Bijlage B van deze uitvoeringsregeling bepaalde.

### **Artikel 2**

#### **Indeling in functionele schaal**

De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 20 cao, welke functionele salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.

### **Artikel 3**

#### **Toepassing salarisschalen**

1. Voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, geldt de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugd-salarisschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
2. De werknemer, voor wie één van de functionele schalen 05 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functie jaren te beschikken:
  - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40 één functiejaar;
  - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60 twee functie jaren;
  - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80 drie functie jaren. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functie jaren lager is dan in dit lid bepaald.

3. Beschikt de werknemer niet over het in lid 2 bij zijn functionele salarisschaal genoemde aantal functiejaren dan geldt voor hem de bij die schaal behorende aanloopsalarisschaal en het bij 0 functiejaren vermelde bedrag, dan wel, indien voor de werknemer zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, een hoger bedrag uit die schaal. De werkgever is bevoegd om voor de werknemer de aanloopsalarisschaal langer toe te passen dan het in lid 2 genoemde aantal jaren, indien de functievervulling van de werknemer aanleiding geeft om nog niet de functionele salarisschaal toe te passen. De werkgever doet hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer.
4. De werknemer, voor wie de functionele schaal geldt, wordt op het bij 0 functiejaren vermelde bedrag uit die schaal, dan wel, indien zijn al dan niet elders verkregen ervaring daartoe aanleiding geeft, op een hoger bedrag uit die schaal ingeschaald.

#### Artikel 3a

#### **Salariëring na diplomering**

In afwijking van het bepaalde in artikel 3 lid 1 van deze uitvoeringsregeling geldt ten aanzien van de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5) de leerling verzorgende, de leerling verzorgende-IG, de leerling helpende en de leerling zorghulp van artikel 1 sub a, b en c Bijlage B het navolgende. Indien deze leerling op het moment van diplomering jonger is dan 21 jaar en de bij deze opleiding behorende functie gaat vervullen, dan wordt hij na zijn diplomering ingedeeld in de bij deze functie behorende aanloopschaal.

#### Artikel 4

#### **Salarisgarantie FWG 3.0**

1. a. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIA CAO 1999–2000 (bijlage), wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2000 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie. Voornoemd recht houdt in dat het actuele, laatstelijk geldende, salaris en het daarbij behorende perspectief, van toepassing blijft.
- b. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999–2000 (bijlage), wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2001 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie als bedoeld in artikel 5 Bijlage B van de cao.

### **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De werknemer die bij indiensttreding:
  - direct voorafgaande aan het dienstverband op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam was bij een instelling die viel onder de werkingssfeer van de CAO 1999–2000 én
  - in genoemde instelling een functie vervulde waarop artikel 4 lid 1 van toepassing was, behoudt, bij aanvaarding van een ten opzichte van zijn vorige functie tenminste gelijk functieniveau, aanspraak op toepassing van artikel 4 lid 1 van de Uitvoeringsregeling salariering, onder de voorwaarde dat de werknemer tijdig, voor de datum van indiensttreding, schriftelijk aan de werkgever heeft meegedeeld dat van een dergelijke salarisgarantie sprake is.
  
3. a. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in de Uitvoeringsregeling Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG) Hoofdstuk 3, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
  1. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen.
  2. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voorzover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
- b. Indien tengevolge van herindeling als bedoeld in de Uitvoeringsregeling Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG) Hoofdstuk 3, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
  1. De salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep worden van toepassing.
  2. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
  3. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste

het eerste bedrag van de functionele- of aanloopsalarisschaal die voor de werknemer geldt. Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, het in de jeugdsalarisschaal bij zijn leeftijd vermelde bedrag. Komt het salaris dat voor de werknemer, die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, direct voorafgaand aan het besluit tot herindeling, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de aanloopsalarisschaal respectievelijk de functionele salarisschaal.

4. Artikel 9 leden 1 en 2 van deze uitvoeringsregeling zijn ten deze niet van toepassing.
- c. Indien voorafgaand aan het besluit tot herindeling artikel 4 lid 1 van toepassing is, geldt het volgende: Voor zover toepassing van leden 3a. of 3b. van dit artikel leidt tot een lager salaris dan het in lid 1 van dit artikel bepaalde salaris(verloop), dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op een salaris conform het in artikel 4 lid 1 bepaalde.

#### Artikel 6

##### **Periodieke verhogingen en uitlopperodienen**

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toegekend. De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend één jaar na indiensttreding dan wel bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling dat gebaseerd is op de uitgangspunten zoals opgenomen in het Statuut Sociaal Beleid van deze cao naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toe te kennen.
3. In de functionele salarisschaal 5 t/m 30 zijn als laatste, twee salarisbedragen opgenomen, die achtereenvolgens aan de werknemer worden toegekend, nadat respectievelijk zes en twee jaar zijn verlopen sedert het voorafgaande salarisbedrag uit die schaal aan de werknemer is toegekend. Indien de werkgever toepassing geeft aan een systeem van personeelsbeoordeling zoals bedoeld in lid 2 worden de in de vorige volzin bedoelde salarisbedragen op basis hiervan toegekend.
4. Het salaris als bedoeld in artikel 3 lid 1 wordt jaarlijks vastgesteld op het bij de leeftijd van de werknemer vermelde bedrag van de

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

jeugdsalarisschaal en wel per de eerste van de maand, waarin hij verjaart.

Artikel 7

**Bijzondere toeslagen**

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktknelpunt kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.
3. Voorzover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functievervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend. Bij toekenning van deze toeslag geldt dat de som van het voor de werknemer geldende salaris en de toeslag ten hoogste het maximum van de naast hogere functionele salarisschaal bedraagt. De toeslag kan echter niet meer bedragen dan maximaal 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemer geldende salaris.
4. Toepassing van lid 2 en 3 kan ertoe leiden dat het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal wordt overschreden. Deze toeslag wordt in de maand waarin de aanspraak is ontstaan, uitbetaald.

Artikel 9

**Bevordering**

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie, waarnaar de werknemer werd bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal. Hierbij worden buiten beschouwing gelaten de in de functionele schalen opgenomen uitlooperperiodieken als bedoeld in artikel 6 lid 3.
2. Indien bij een bevordering als bedoeld in het vorige lid de werkne-

mer nog niet voldoet aan het bepaalde in artikel 3 lid 2 dan geldt, overeenkomstig het in artikel 3 lid 3 bepaalde, de aanloopschaal.

#### Artikel 10

##### **Waarneming**

1. De werknemer, die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nageenough geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van 2 periodieken. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
2. De werknemer, die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, welke wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.

#### Artikel 11

##### **Gratificatie**

1. De werknemer, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar, en een vol maandsalaris bij 40 jaar dienst. Indien de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het maandsalaris naar evenredigheid van die contractuele arbeidsduur verhoogd of verlaagd. Bij toekenning van hetzij ouderdomspensioen hetzij volledige overbruggingsuitkering, heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris. Ingeval de werknemer gebruik maakt van ruil-OBU wordt de gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledige OBU gaat; de berekening dient echter gebaseerd te worden op het voltijd salaris.
2. Het gestelde in lid 1 geldt voor de werknemer die voor 1 januari

### **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2001 viel onder § IIB CAO 1999–2000 met inachtneming van het gestelde in artikel 15 Bijlage § IIB van de cao.

#### Artikel 12

#### **Werknemers aangesteld in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen 2000–2003**

1. Voor de werknemer die is aangesteld in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen 2000–2003 (Stb. 1999, 591) gelden de bijzondere bepalingen van dit artikel, alsmede (naar rato) de salarisbedragen voor de instroombaan (ex artikel 9 van het Besluit) respectievelijk voor de doorstroombaan (ex artikel 10 van het Besluit), zoals opgenomen in de in- resp. doorstroomschaal van artikel 12a.
2. Voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar (per 1 januari 2003: 21 jaar) nog niet heeft bereikt, geldt het (naar rato) bij de leeftijd behorende salarisbedrag uit de instroomschaal van artikel 12a.
4. De werkgever stelt de OR dan wel de PVT in de gelegenheid advies uit te brengen over het voorgenomen besluit tot aanwending van de bijdrage in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen. Dit adviesrecht heeft betrekking op twee limitatieve aspecten, te weten:
  - a. sprake dient te zijn van additionaliteit;
  - b. er mag geen sprake zijn van verdringing van bestaande formatieplaatsen.
5. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer, bij gebleken geschiktheid alsmede bij aanwezigheid van een geschikte vacante functie binnen de instelling, door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats.
6. Het totaal aantal werknemers vallend onder het Besluit in- en doorstroombanen, dat mag worden ingezet in een instelling, mag niet meer bedragen dan 5% van het totaal aantal fulltime equivalenten (fte). Dit maximumpercentage geldt niet:
  - a. Voor instellingen die voor 1 juni 2000 vielen onder § IIA van de CAO 1999–2000 die per 1 januari 1998 reeds voor meerdere functies een aanvraag hebben ingediend en ook toegekend hebben gekregen dan wel nog toegekend krijgen;
  - b. Voor instellingen die voor 1 juni 2000 vielen onder § IIB van de CAO 1999–2000 en die per 1 juni 2000 reeds voor meerdere functies een aanvraag hebben ingediend en ook toegekend hebben gekregen dan wel nog toegekend krijgen.

Artikel 12a

**Salarisbedragen en schalen in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen**

1. Het salaris van de werknemer bedraagt gedurende het eerste dienstjaar 100% van het wettelijk minimum(jeugd)loon, dan wel maximaal het in artikel 9 lid 1 van het Besluit genoemde hogere percentage op grond van een algemene loonsverhoging in het eerste dienstjaar, naar rato van de deeltijdarbeidsduur.
2. Vanaf het tweede dienstjaar gelden de salarisbedragen van de instroomschaal, dan wel, indien sprake is van een doorstroombaan, de doorstroomschaal. De salarisbedragen zijn gebaseerd op een 36 urige werkweek. Toekenning geschiedt naar rato van de deeltijd arbeidsduur.

---

Instroomschaal/jeugdloon

	vanaf 1/1/03
17	€ 486,55*
18	€ 560,45*
19	€ 646,70*
20	€ 757,55*
21	het jeugdbedrag bij 21 jaar vervalt per 1-1-2003

---

Instroomschaal vanaf 22 jaar			Doorstroomschaal vanaf 1/7/02		
0	b	1203,28**	0	b	
1	3	1256,32**	1	3	
2	4	1305,20	2	4	
3	5	1353,04	3	5	1353,04
4	6	1379,04	4	6	1379,04
5	7	1415,44	5	7	1415,44
6	8	1450,80	6	8	1450,80
7	9	1489,28	7	9	1489,28
8	10	1530,88***	8	10	1530,88
			9	11	1577,68
			10	12	1626,56
			11	13	1681,68
			12	14	1736,80****

---

\* WMJL-bedragen per 1 juli 2002

\*\* zonodig wettelijk minimumloon toekennen.

\*\*\* doch nooit meer dan 125% van het wettelijk minimumloon.

\*\*\*\* doch nooit meer dan 145% van het wettelijk minimumloon.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**Salarisschalen CAO V&V per 1 juli 2002**

salarisschalen functiegroep 5

	jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		
	3		4		5		
17jr	628,16	0	1	1 210,56	0	3	1 256,32
18jr	754,00	1	2	1 233,44	1	4	1 305,20
19jr	878,80	2	3	1 256,32	2	5	1 353,04
20jr	1 004,64	3	4	1 305,20	3	6	1 379,04
21jr	1 130,48				4	7	1 415,44
					5	8	1 450,80
					11	9	1 489,28
					13	10	1 530,88

salarisschalen functiegroep 10

	jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		
	8		9		10		
17jr	653,12	0	1	1 210,56	0	3	1 305,20
18jr	783,12	1	2	1 233,44	1	5	1 353,04
19jr	914,16	2	3	1 256,32	2	6	1 379,04
20jr	1 044,6	3	4	1 305,20	3	7	1 415,44
21jr	1 175,20	4	5	1 353,04	4	8	1 450,80
					5	9	1 489,28
					6	10	1 530,88
					12	11	1 577,68
					14	12	1 626,56

salarisschalen functiegroep 15

	jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		
	13		14		15		
17jr	677,04	0	2	1 233,44	0	5	1 353,04

---

salarisschalen functiegroep 15

18jr	812,24	1	3	1 256,32	1	6	1 379,04
19jr	947,44	2	4	1 305,20	2	7	1 415,44
20jr	1 082,64	3	5	1 353,04	3	8	1 450,80
21jr	1 216,80	4	6	1 379,04	4	9	1 489,28
					5	10	1 530,88
					6	11	1 577,68
					7	12	1 626,56
					13	13	1 681,68
					15	14	1 736,80

---

salarisschalen functiegroep 20

jeugdschaal	aanloopschaal			functionele schaal			
	18		19		20		
17jr	689,52	0	3	1 256,32	0	6	1 379,04
18jr	827,84	1	4	1 305,20	1	7	1 415,44
19jr	966,16	2	5	1 353,04	2	8	1 450,80
20jr	1 103,44	3	6	1 379,04	3	9	1 489,28
21jr	1 240,72	4	7	1 415,44	4	10	1 530,88
					5	11	1 577,68
					6	12	1 626,56
					7	13	1 681,68
					8	14	1 736,80
					14	15	1 787,76
					16	16	1 844,96

---

salarisschalen functiegroep 25

jeugdschaal	aanloopschaal			functionele schaal			
	23		24		25		
17jr	708,24	0	4	1 305,20	0	7	1 415,44
18jr	848,64	1	5	1 353,04	1	9	1 489,28
19jr	991,12	2	6	1 379,04	2	10	1 530,88
20jr	1 132,56	3	7	1 415,44	3	11	1 577,68
21jr	1 274,00	4	8	1 450,80	4	12	1 626,56
		5	9	1 489,28	5	13	1 681,68
					6	14	1 736,80
					7	15	1 787,76

---

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

salarisschalen functiegroep 25

8	16	1 844,96
14	17	1 891,76
16	18	1 947,92

---

salarisschalen functiegroep 30

	jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		
	28		29		30		
17jr	725,92	0	6	1 379,04	0	8	1 450,80
18jr	871,52	1	7	1 415,44	1	10	1 530,88
19jr	1 016,08	2	8	1 450,80	2	12	1 626,56
20jr	1 161,68	3	9	1 489,28	3	13	1 681,68
21jr	1 306,24	4	10	1 530,88	4	14	1 736,80
		5	11	1 577,68	5	15	1 787,76
					6	16	1 891,76
					7	17	1 891,76
					8	18	1 947,92
					14	19	1 998,88
					16	20	2 052,96

---

salarisschalen functiegroep 35

	jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal		
	33		34		35		
17jr	765,44	0	8	1 450,80	0	8	1 530,88
18jr	919,36	1	9	1 489,28	1	12	1 626,56
19jr	1 072,24	2	10	1 530,88	2	14	1 736,80
20jr	1 225,12	3	11	1 577,68	3	15	1 787,76
21jr	1 378,00	4	12	1 626,56	4	16	1 844,96
		5	13	1 681,68	5	17	1 891,76
					6	18	1 947,92
					7	19	1 998,88
					8	20	2 052,96
					9	21	2 106,00

---

---

salarisschalen functiegroep 40

aanloopschaal			functionele schaal			
			39			40
0	10	1 530,88	0	12	1 736,80	
1	11	1 577,68	1	14	1 787,76	
2	12	1 626,56	2	16	1 844,96	
3	13	1 681,68	3	17	1 891,76	
4	14	1 736,80	4	18	1 947,92	
5	15	1 787,76	5	19	1 998,88	
			6	20	2 052,96	
			7	21	2 106,00	
			8	22	2 158,00	
			9	23	2 211,04	
			10	24	2 265,12	

---

salarisschalen functiegroep 45

aanloopschaal			functionele schaal			
			44			45
0	10	1 530,88	0	16	1 844,96	
1	12	1 626,56	1	18	1 947,92	
2	14	1 736,80	2	20	2 052,96	
3	16	1 844,96	3	21	2 106,00	
4	17	1 891,76	4	22	2 158,00	
5	18	1 947,92	5	23	2 211,04	
6	19	1 998,88	6	24	2 265,12	
			7	25	2 320,24	
			8	26	2 377,44	
			9	27	2 436,72	
			10	28	2 488,72	

---

salarisschalen functiegroep 50

aanloopschaal			functionele schaal			
			49			50

---

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

salarisschalen functiegroep 50

0	14	1 736,80	0	21	2 106,00
1	16	1 844,96	1	23	2 158,00
2	18	1 947,92	5	25	2 320,24
3	20	2 052,96	3	27	2 436,72
4	21	2 106,00	4	28	2 488,72
5	22	2 158,00	5	29	2 546,96
6	23	2 211,04	6	30	2 604,16
			7	31	2 658,24
			8	32	2 712,32
			9	33	2 769,52
			10	34	2 826,72

---

salarisschalen functiegroep 55

aanloopschaal			functionele schaal		
54			55		
0	19	1 998,88	0	26	2 377,44
1	21	2 106,00	1	28	2 488,72
2	23	2 211,04	2	30	2 604,16
3	25	2 320,24	3	32	2 712,32
4	26	2 377,44	4	34	2 826,72
5	27	2 436,72	5	35	2 879,76
6	28	2 488,72	6	36	2 932,80
			7	37	2 994,16
			8	38	3 056,56
			9	39	3 117,92
			10	40	3 173,04

---

salarisschalen functiegroep 60

aanloopschaal			functionele schaal		
59			60		
0	25	2 320,24	0	32	2 712,32
1	27	2 436,72	1	34	2 826,72

---

---

salarisschalen functiegroep 60

2	29	2 546,96	2	36	2 932,80
3	31	2 658,24	3	38	3 056,56
4	32	2 712,32	4	40	3 173,04
5	33	2 769,52	5	42	3 293,64
6	34	2 826,72	6	44	3 408,08
			7	45	3 459,04
			8	46	3 511,04
			9	47	3 565,12
			10	48	3 617,12

---

salarisschalen functiegroep 65

aanloopschaal			functionele schaal		
		64			65
0	32	2 712,32	0	40	3 173,04
1	34	2 826,72	1	42	3 292,64
2	36	2 932,80	2	44	3 408,08
3	38	3 056,56	3	46	3 511,04
4	40	3 173,04	4	48	3 617,12
5	41	3 234,40	5	50	3 724,24
6	42	3 293,64	6	52	3 830,32
7	43	3 351,92	8	54	3 937,44
			8	56	4 044,56
			9	57	4 096,56
			10	58	4 149,60
			11	59	4 204,72
			12	60	4 257,76

---

salarisschalen functiegroep 70

aanloopschaal			functionele schaal		
		69			70
0	42	3 293,64	0	50	3 724,24
1	44	3 408,08	1	53	3 885,44
2	46	3 511,04	2	56	4 044,56
3	48	3 617,12	3	59	4 204,72
4	50	3 724,24	4	62	4 364,88
5	51	3 778,32	5	64	4 472,00

---

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

salarisschalen functiegroep 70

6	52	3 830,32	6	66	4 604,08
7	53	3 885,44	8	68	4 738,24
			8	70	4 871,36
			9	71	4 936,88
			10	72	5 005,52
			11	73	5 072,08
			12	74	5 138,64

---

salarisschalen functiegroep 75

aanloopschaal			functionele schaal		
74			75		
0	54	3 937,44	0	62	4 364,88
1	56	4 044,56	1	65	4 537,52
2	58	4 149,60	2	68	4 738,24
3	60	4 257,76	3	71	4 936,88
4	62	4 364,88	4	74	5 138,64
5	63	4 416,88	5	76	5 272,80
6	64	4 472,00	6	78	5 412,16
7	65	4 537,52	8	80	5 560,88
			8	82	5 711,68
			9	83	5 784,48
			10	84	5 860,40
			11	85	5 947,76
			12	86	6 036,16
			13	87	6 122,48
			14	88	6 210,88

---

salarisschalen functiegroep 80

aanloopschaal			functionele schaal		
79			80		
0	66	4 604,08	0	74	5 138,64
1	68	4 738,24	1	77	5 338,32

---

---

salarisschalen functiegroep 80

2	70	4 871,36	2	80	5 560,88
3	72	5 005,52	3	83	5 784,48
4	74	5 138,64	4	86	6 036,16
5	75	5 205,20	5	88	6 210,88
6	76	5 272,80	6	90	6 383,52
7	77	5 338,32	8	92	6 558,24
			8	94	6 735,04
			9	95	6 822,40
			10	96	6 910,80
			11	97	6 998,16
			12	98	7 085,52
			13	99	7 174,96
			14	100	7 262,32

---

**Jeugdschalen m.i.v. 2003\***

---

salarisschalen functiegroep 5

jeugdschaal	aanloopschaal			functionele schaal			
	3			4			5
17jr	754,00	0	1	1 210,56	0	3	1 256,32
18jr	878,80	1	2	1 233,44	1	4	1 305,20
19jr	1 004,64	2	3	1 256,32	2	5	1 353,04
20jr	1 130,48	3	4	1 305,20	3	6	1 379,04
					4	7	1 415,44
					5	8	1 450,80
					11	9	1 489,28
					13	10	1 530,88

---

salarisschalen functiegroep 10

jeugdschaal	aanloopschaal			functionele schaal			
	8			9			10
17jr	783,12	0	1	1 210,56	0	4	1 305,20
18jr	914,16	1	2	1 233,44	1	5	1 353,04
19jr	1 044,16	2	3	1 256,32	2	5	1 379,04
20jr	1 175,20	3	4	1 305,20	3	7	1 415,44

---

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

salarisschalen functiegroep 10

4	5	1 353,04	4	8	1 450,80
			5	9	1 489,28
			6	10	1 530,88
			12	11	1 577,68
			14	12	1 626,56

---

salarisschalen functiegroep 15

jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal			
13	14		15			
17jr	812,24	0 2	1 233,44	0	5	1 353,04
18jr	947,44	1 3	1 256,32	1	6	1 379,04
19jr	1 082,64	2 4	1 305,20	2	7	1 415,44
20jr	1 216,80	3 5	1 353,04	3	8	1 450,80
		4 6	1 379,04	4	9	1 489,28
				5	10	1 530,88
				6	11	1 577,68
				7	12	1 626,56
				13	12	1 681,68
				15	14	1 736,80

---

salarisschalen functiegroep 20

jeugdschaal	aanloopschaal		functionele schaal			
18	19		20			
17jr	827,84	0 3	1 256,32	0	5	1 379,04
18jr	966,16	1 4	1 305,20	1	7	1 415,44
19jr	1 103,44	2 5	1 353,04	2	8	1 450,80
20jr	1 240,72	4 7	1 415,44	4	10	1 489,28
		4 7	1 415,44	4	10	1 530,88
				5	11	1 577,68
				6	12	1 626,56
				7	13	1 626,56
				8	14	1 736,80

---

salarisschalen functiegroep 20

14	15	1 787,76
16	16	1 844,96

---

salarisschalen functiegroep 25

jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			
23				24			
				25			
17jr	848,64	0	4	1 305,20	0	7	1 415,44
18jr	991,12	1	5	1 353,04	1	9	1 489,28
19jr	1 132,56	2	6	1 379,04	2	10	1 530,88
20jr	1 274,00	3	7	1 415,44	3	11	1 577,68
		4	8	1 450,80	4	12	1 626,56
		5	9	1 577,68	5	13	1 681,68
					6	14	1 736,80
					7	15	1 787,76
					8	16	1 844,96
					14	17	1 891,76
					16	18	1 947,92

---

salarisschalen functiegroep 30

jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			
28				29			
				30			
17jr	871,52	0	6	1 379,04	0	8	1 450,80
18jr	1 016,08	1	7	1 415,44	1	10	1 530,88
19jr	1 161,68	2	8	1 450,80	2	12	1 626,56
20jr	1 306,24	3	9	1 489,28	3	13	1 681,68
		4	10	1 450,80	4	14	1 736,80
		5	11	1 577,68	5	15	1 787,76
					6	16	1 844,96
					7	17	1 891,76
					8	18	1 947,92
					14	19	1 998,88
					16	208	2 052,96

---

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

salarisschalen functiegroep 35

jeugdschaal		aanloopschaal		functionele schaal			
33		34		35			
17jr	919,36	0	8	1 450,80	0	10	1 530,88
18jr	1 072,24	1	9	1 489,28	1	12	1 626,56
19jr	1 225,12	2	10	1 530,88	2	14	1 736,80
20jr	1 378,00	3	11	1 577,68	3	15	1 787,76
		4	12	1 626,56	4	16	1 844,96
		5	13	1 681,68	5	17	1 891,76
					6	18	1 947,92
					7	19	1 998,88
				8	20	2 052,96	
				9	21	2 106,00	

\* per 1-1-2003 zijn de jeugdlonen gewijzigd

**Bijlage B bij Uitvoeringsregeling salariëring. Salarisschalen van werknemers die een opleiding volgen**

Artikel 1

**De basisopleidingen**

- a. Salaris leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en de duale opleiding van kwalificatieniveau 5), leerling-verzorgende en leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG) voor zover de (duale) opleiding op of na 1 augustus 1997 is gestart

	1/7/2002 <sup>1</sup>
1e praktijkleerjaar	995,28
2e praktijkleerjaar	1174,16
3e praktijkleerjaar	1516,32
4e praktijkleerjaar	1516,32

Voor leerling-verpleegkundigen (kwalificatieniveau 5) kan afgeweken worden van het voorgaande indien het tweede jaar, in het verlengde van het eerste jaar, een overwegend theoretisch karakter draagt en waarin stages zijn opgenomen. Voor een periode van 12 maanden kan

in dit jaar een leerovereenkomst met de leerling worden aangegaan. In het derde jaar, wanneer met de leerling een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan, begint de leerling met een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.

- b. Salaris leerling-helpende (kwalificatieniveau 2) voor zover de (duale) opleiding op of na 1 augustus 1997 is gestart

---

	1/7/2002
1e praktijkleerjaar	876,72
2e praktijkleerjaar	1002,56

---

- c. Salaris leerling zorg hulp (kwalificatieniveau 1)  
De leerling-werknemer ontvangt tijdens de opleiding tot zorg hulp een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

#### Artikel 1a

##### **Arbeidsduur basisopleiding**

1. Met de leerling-werknemer die een van de in artikel 1 genoemde opleidingen volgt, wordt na indiensttreding een dienstverband met een arbeidsduur van maximaal gemiddeld 36 uur per week, te meten over een praktijkleerjaar, aangegaan. Onder de maximale arbeidsduur wordt te dezen tevens verstaan lestijd ten behoeve van binnenschools leren, tot een maximum van 208 uren per praktijkleerjaar.
2. Op verzoek van de leerling-werknemer en met instemming van de werkgever, is met evenredige vermindering van het salaris, een geringere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uren per week mogelijk, indien:
  - a. vanwege de omvang van het theoretische deel van de beroepsbegeleidende resp. duale leerweg tijdens de leer/arbeidsovereenkomst een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur niet gerealiseerd kan worden;
  - b. persoonlijke omstandigheden van de leerling daartoe aanleiding geven;
  - c. er sprake is van deeltijd, verkorte of maatwerk opleidings-trajecten.De minimum arbeidsduur voor de gedurende de beroepspraktijkvorming te realiseren eindtermen wordt bepaald door de school (onderwijskundige eindverantwoordelijkheid) in overleg met de instelling (aanbieder van praktijkleersituaties).
3. De eventuele beroepspraktijkvormingsperioden, die worden gerealiseerd buiten de instelling waarmee de leerling-werknemer een leer/

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

arbeidsovereenkomst is aangegaan, dienen te worden aangemerkt als perioden waarin de leerling arbeid verricht.

Artikel 2

**Salarisgarantie leerling-werknemer**

1. Indien een werknemer, die reeds in dienst is anders dan op grond van artikel 3 van deze bijlage, de opleiding verzorgende respectievelijk verzorgende-IG gaat volgen, dan behoudt deze leerling-werknemer het salaris behorende bij de salarisschaal van de laatstelijk uitgeoefende functie, tenzij het salaris bij de voor de opleiding geldende schaal hoger is.
2. De werkgever kan de salarisgarantie als bedoeld in lid 1 uitbreiden met een of meer van de overige basisopleidingen als bedoeld in artikel 1 van deze bijlage.
3. De werkgever kan ten positieve afwijken van het leerling-salaris van een van de basisopleidingen als bedoeld in artikel 1 van deze bijlage, indien de leerling-werknemer, voorafgaand aan de indiensttreding, elders op grond van betaalde arbeid een hoger salaris verdiende dan het betreffende leerling-salaris.
4. De leerling-verpleegkundige, die in het bezit is van een diploma ziekenverzorging of diploma verpleegkundige wordt, onverminderd de bevoegdheid als bedoeld in lid 2, gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst gesalarieerd:
  - bij het bezit van het diploma ziekenverzorging: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30;
  - bij het bezit van het diploma verpleegkundige: volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers, behorende bij de salarisschalen van functiegroep 35.De leerling-verpleegkundige die in het bezit is van een diploma MDGO en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt gedurende de periode van de nieuwe leer/arbeidsovereenkomst gesalarieerd volgens de jeugdschaal dan wel volgens een van de inpassingstabelnummers behorende bij de salarisschalen van functiegroep 30.

### Artikel 3

#### **Aspirant leerlingen**

Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel 1 sub a respectievelijk sub b van deze bijlage, geldt het salaris behorende bij het 1e praktijkleerjaar zoals bedoeld in artikel 1 sub a respectievelijk sub b van deze bijlage. Voor de werknemer die in dienst treedt voorafgaand aan de opleiding als bedoeld in artikel 1 sub c van deze bijlage, geldt het salaris overeenkomstig het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

### Artikel 4

#### **Faciliteitenregeling leerlingen**

1. Voor de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) en de leerling verzorgende-IG geldt als uitgangspunt dat er sprake is van een voorbereidende periode van 9 maanden respectievelijk 7 maanden. Voor de leerling-verzorgende kan sprake zijn van een voorbereidende periode.  
Gedurende deze voorbereidende periode wordt een zakgeld van € 347,- bruto per maand toegekend. Indien in het tweede jaar van de duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) met de leerling een leerovereenkomst wordt aangegaan, wordt eveneens een zakgeld van € 347,- bruto per maand toegekend.  
Geen zakgeld wordt toegekend indien en voor zolang de leerling een uitkering ontvangt, die gelijk is aan of hoger is dan € 347,- per maand.  
In het kader van deeltijd-, verkorte of maatwerk opleidingstrajecten kan van de lengte van de voorbereidende periode worden afgeweken. Opleidingsvormen die afwijken van het standaardmodel voor de opleiding worden overeengekomen tussen de zorginstelling en de onderwijsinstelling en vervolgens in de overeenkomst met de leerling bevestigd.
2. Aan de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5), de leerling verzorgende en de leerling verzorgende-IG worden tijdens de voorbereidende periode leermiddelen in bruikleen verstrekt.
3. Op verzoek van de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5), de leerling verzorgende en de leerling verzorgende-IG zal gedurende de voorbereidende periode een renteloze lening worden verstrekt met een maximum van 50% per maand van het netsalaris van de 1e-jaars leerling. Terugbetaling van de lening dient plaats te vinden in de periode gedurende welke met de werknemer na de voorbereidende periode een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan. De termijn van terugbetaling bedraagt maximaal 24 maanden.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

4. Tijdens de voorbereidende periode, met uitzondering van de periode die geldt voor de in lid 1 genoemde leerlingen, vindt met inachtneming van het bepaalde in deze bijlage geen betaling, vergoeding of verstrekking om niet plaats.
5. De werkgever treft met instemming van de OR dan wel de PVT een regeling inzake een stage- en onkostenvergoeding voor leerlingen die in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) in de instelling stage volgen.

Artikel 5

**Opleiding tot verpleeghuisarts**

1. Voor de werknemer die de opleiding tot verpleeghuisarts volgt, geldt tenminste de aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de artsenfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 6

**Opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog**

1. Voor de werknemer die de opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt tenminste de aanloopschaal van de laagst voorkomende functionele schaal voor de psychologenfunctie.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan in afwijking van lid 2 worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

#### Artikel 7

##### **Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)**

1. Bij indiensttreding geldt voor de werknemer die in opleiding is in het kader van een van de overige BBL opleidingen van de WEB, niet zijnde de opleiding als bedoeld in artikel 1 van deze bijlage, de jeugdschaal (bij leeftijd van 22 jaar of ouder: de aanloopschaal) behorende bij een door de werkgever vastgestelde functionele schaal die ligt onder de laagst voorkomende functionele schaal voor de functie waarvoor wordt opgeleid.
2. Het onder 1 bedoelde salaris wordt aangepast aan de omvang van het dienstverband. Deze omvang wordt bepaald door het aantal uren arbeid dat gegeven de organisatie van het onderwijs kan worden verricht.

#### Artikel 8

##### **Overige opleidingen**

Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met het oog op een opleiding, anders dan genoemd in de artikelen 1, 5, 6 of 7 in het kader waarvan het een vereiste is praktisch werkzaam te zijn en waarvoor de eindverantwoordelijkheid niet bij de werkgever berust, geldt het volgende:

2. voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht. Bij hoge uitzondering kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat de lesuren geheel dan wel gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

#### Artikel 9

##### **Inhoud arbeidsovereenkomst**

Onverminderd het bepaalde in artikel 2 lid 2 van deze cao, dient in de arbeidsovereenkomst met de leerling-werknemer die de basisopleiding volgt als bedoeld in artikel 1 van deze bijlage vastgelegd te worden:

1. indien sprake is van een afwijkende arbeidsduur, de reden daarvan als bedoeld in artikel 1a lid 2 van deze bijlage;
2. de omvang van de betaalde lestijd;
3. welke salarisregeling als bedoeld in de artikelen 1 of 2 van deze bijlage van toepassing is.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**bijlage C bij uitvoeringsregeling salariering per 1/07/02**

---

IP nr.	reeks 1-7-2001	IP nr.	reeks 1-7-2001
1*	1 210,56	51	3 778,32
2	1 233,44	52	3 830,32
3	1 256,32	53	3 885,44
4	1 305,20	54	3 937,44
5	1 353,04	55	3 990,48
6	1 379,04	56	4 044,56
7	1 415,44	57	4 096,56
8	1 450,80	58	4 149,60
9	1 489,28	59	4 204,72
10	1 530,88	60	4 257,76
11	1 577,68	61	4 309,76
12	1 626,56	62	4 364,88
13	1 681,68	63	4 416,88
14	1 736,80	64	4 472,00
15	1 787,76	65	4 537,52
16	1 844,96	66	4 604,08
17	1 891,76	67	4 670,64
18	1 947,92	68	4 738,24
19	1 998,88	69	4 803,76
20	2 052,96	70	4 871,36
21	2 106,00	71	4 936,88
22	2 158,00	72	5 005,52
23	2 211,04	73	5 072,08
24	2 265,12	74	5 138,64
25	2 320,24	75	5 205,20
26	2 377,44	76	5 272,80
27	2 436,72	77	5 338,32
28	2 488,72	78	5 412,16
29	2 546,96	79	5 489,12
30	2 604,16	80	5 560,88
31	2 658,24	81	5 636,80
32	2 712,32	82	5 711,68
33	2 769,52	83	5 784,48
34	2 826,72	84	5 860,40
35	2 879,76	85	5 947,76
36	2 932,80	86	6 036,16
37	2 994,16	87	6 122,48
38	3 056,56	88	6 210,88

---

IP nr.	reeks 1-7-2001	IP nr.	reeks 1-7-2001
39	3 117,92	89	6 297,20
40	3 173,04	90	6 383,52
41	3 234,40	91	6 470,88
42	3 292,64	92	6 558,24
43	3 351,92	93	6 646,64
44	3 408,08	94	6 735,04
45	3 459,04	95	6 822,40
46	3 511,04	96	6 910,80
47	3 565,12	97	6 998,16
48	3 617,12	98	7 085,52
49	3 671,20	99	7 174,96
50	3 724,24	100	7 262,32

\* zonodig wettelijk minimumloon toekennen

Het salaris van een werknemer met een voltijdsarbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week wordt vastgesteld op 38/36 van het bedrag behorende bij het voor de werknemer geldende inpassingsnummer.

### c. Uitvoeringregeling overwerk

#### Artikel 1

##### Definities overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij werktijdenregeling vastgestelde arbeidsduur. De bepaling of sprake is van de in dit lid bedoelde overschrijding van de arbeidsduur wordt gemeten op half jaarbasis. Van overwerk is geen sprake voor zover sprake is van een verschoven dienst.
2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven, indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen, dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In een dergelijk geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

#### Artikel 2

##### Bepaling aantal overwerkuren en vrijgestelde werknemers

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij werktijdenregeling vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder en de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap zal geen overwerk worden opgedragen tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.

Artikel 3

**Vergoedingsregeling voor werknemer met een voltijd  
arbeidsduur**

1. De vergoeding voor overwerk wordt – voorzover lid 3 van dit artikel niet anders bepaalt – verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.
2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
  - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
  - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
  - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
  - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur;Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.
3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd onder lid 1 wordt toegekend in de volgende gevallen:
  - a. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel niet overschrijdt;

- b. indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in de werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur méér dan 6 gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor de werktijdenregeling geldt;
4. In afwijking van het gestelde in lid 3 onder a en b kunnen partijen bij deze cao voor bepaalde categorieën van werknemers een andere urennorm voor het overwerk vaststellen.

#### Artikel 4

##### **Vergoedingsregeling voor de deeltijdwerker**

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volletijd arbeidsduur.
2. Daarenboven wordt een vergoeding als genoemd in artikel 3 toegekend, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode van een half jaar, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de arbeidsduur bij een volletijd arbeidsduur.

#### Artikel 5

##### **Maximaal aantal uren overwerk, vacaturestelling**

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per aaneengesloten periode van zes maanden niet méér bedragen dan 10%:
  - van 36 uur, indien het salaris van de werknemer overeenkomt met nr. 48 van de inpassingstabel of daaronder;
  - van 42 uur, indien het salaris van de werknemer nr. 48 van de inpassingstabel te boven gaat.Ten aanzien van de werknemer voor wie artikel 4 lid 1 sub a of b van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden van toepassing is en die als gevolg hiervan al dan niet gedurende een bepaalde periode gemiddeld 38 uur per week arbeid verricht, geldt het in dit lid bepaalde met dien verstande dat voor 36 resp. 42 gelezen wordt 38 resp. 44.
2. Indien het percentage van 10 in het eerste lid wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. De OR ontvangt op zijn verzoek met betrekking tot de in lid 1 vermelde salariscategorieën een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren ten einde de raad in de gelegenheid te stellen zich een oordeel te vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Artikel 5a

**Structureel meerwerk**

Indien een deeltijdwerker over een referentieperiode van twee aaneengesloten kwartalen structureel meer dan 15% boven zijn contractuele deeltijd arbeidsduur meerwerkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer aan hem een contract aangeboden waarin deze structureel meer gewerkte uren zijn verdisconteerd. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 6

**Opnemen vergoeding overwerk**

1. De in artikel 3 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het half jaar waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. De OR ontvangt op zijn verzoek inzicht in de omvang van de toepassing van het bepaalde in artikel 6 lid 2.

#### **d. Uitvoeringregeling onregelmatige dienst**

##### Artikel 1

##### **Definitie onregelmatige dienst**

Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die volgens werktijdenregeling wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 4. Onder onregelmatige dienst wordt mede verstaan, arbeid die door een deeltijdwerker niet volgens werktijdenregeling wordt verricht op de uren als vermeld in art. 4, boven het bij zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren, voorzover zij de 36 uren niet te boven gaan.

##### Artikel 2

##### **Werkings sfeer onregelmatige dienst**

1. Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben die werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.
2. Onverminderd het wettelijk bepaalde wordt aan zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap en aan de werknemer van 55 jaar of ouder geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

##### Artikel 3

##### **Vergoedingsregeling onregelmatige dienst**

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd. De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel 4 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
2. Het in het eerste lid bedoelde verzoek wordt, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, door de werkgever ingewilligd.
3. Het in het eerste lid bedoelde verzoek dient in de eerste helft van enig kalenderjaar te worden gedaan. Bij inwilliging van het verzoek gaat de vergoeding in de vorm van vrije tijd in op 1 januari daaropvolgend en blijft tenminste voor 1 kalenderjaar gehandhaafd.
4. Op uiterlijk 30 juni van enig kalenderjaar kunnen werkgever en werknemer mededelen dat de vergoeding niet meer in de vorm van vrije tijd, doch in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 1 dient te geschieden. Deze wijziging gaat alsdan in op 1

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

januari daarop volgend. De werkgever is bevoegd om aan de mededeling van de werknemer als bedoeld in dit lid geen gevolg te geven, indien de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten.

Artikel 4

**Berekening vergoeding onregelmatige dienst**

De in artikel 3 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van nummer 20 van de inpassingstabel, op basis van de volgende percentages:

22%: voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur, en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;

38%: op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;

44%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;

49%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;

60%: op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 5

**Afbouwregeling ORT**

1. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer heeft deze aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden.
2. Voorwaarden voor de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
  - a. de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de in het eerste lid bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste 3 jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht.
  - b. het verschil tussen:
    1. enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst;

2. anderzijds het – al dan niet nieuwe – salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering te meten); meer bedraagt dan 2% van het onder 1 genoemde bedrag én het onder 2 berekende bedrag lager is dan het onder 1 berekende bedrag.
3. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het in het tweede lid genoemde verschil, voorzover dit meer bedraagt dan het in het tweede lid genoemde percentage. De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming blijft gedurende de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.

**e. Uitvoeringsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

Artikel 1

**Definities**

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.
2. Onder dagaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 06.00-24.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten
3. Onder nachtaanwezigheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd gedurende de uren tussen 24.00 – 06.00 uur in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn om op oproep onverwijld arbeid te verrichten.
4. Onder consignatiediensten wordt verstaan een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten.

Artikel 2

**Werkingsfeer**

De normen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit met betrekking tot consignatie en aanwezigheidsdienst zijn van toepassing op alle werknemers. Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

verzorging in de zin van het Arbeidstijdenbesluit zijn de voor deze werknemers aldaar geldende normen inzake de bereikbaarheidsdienst van toepassing. Voor geneeskundigen zijn de voor deze werknemers geldende normen uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

Artikel 3

**Vrije weekends**

De werknemer is tenminste 2 weekends per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 1 genoemde diensten

Artikel 4

**Vrijgestelde werknemers**

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder en de zwangere werknemer na de derde maand van de zwangerschap wordt geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 5

**Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde diensten arbeid wordt verricht zijn, onverminderd de in artikel 9 vermelde compensaties, artikel 2, 3, 5 en 6 van de Uitvoeringsregeling overwerk van toepassing. Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de overwerkvergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

Artikel 6

**Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst voor de deeltijdwerker**

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 1 genoemde diensten wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aan-

tal uren dat de arbeid heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder lid 2 van dit artikel.

2. De onder 1 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
  - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal 5 bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
  - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
  - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
  - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zonen feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn werktijdenregeling niet zou behoeven te werken.
3. Ingeval de werknemer tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

#### Artikel 7

##### **Spoedeisende arbeid**

Tijdens de in artikel 1 genoemde diensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover deze geen uitstel toelaat.

#### Artikel 8

##### **Minimale rusttijd na oproep**

Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde diensten in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan 2 uren arbeid is verricht, dan wel meer dan tweemaal aan een oproep gevolg is gegeven zal de werknemer voor de eerstkomende nacht niet voor enige dienst worden ingezet, tenzij hij – aansluitend aan de laatste periode, waarin hij gedurende voormelde uren daadwerkelijk arbeid heeft verricht – tenminste 6 uren rust kan hebben genoten.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 9

**Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en  
consignatiedienst**

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids- en consignatiedienst, dag- en nachtaanwezigheidsdienst een compensatie in vrije tijd. Voor de werknemer die aanspraak heeft op toepassing van artikel 4 (garantiebepaling) van de uitvoeringsregeling salariering, geldt in plaats van voornoemd nummer 88 het nummer 48 van de inpassingstabel.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
  - a. Bereikbaarheidsdienst/consignatiedienst  
op erkende feestdagen: 3/18 op  
zaterdagen/zondagen: 2/18  
op overige dagen: 1/18
  - b. Dagaanwezigheidsdienst  
op erkende feestdagen: 5/18  
op zaterdagen/zondagen: 4/18  
op overige dagen: 2/18
  - c. Nachtaanwezigheidsdienst op erkende feestdagen: 7/18  
op zaterdagen/zondagen: 6/18  
op overige dagen: 3/18
3. Indien de werknemer in een tijdvak van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 2, gedurende meer dan 8 weekenddagen bereikbaarheids- of aanwezigheids- en/of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten op weekeinddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. De beperking vermeld in de tweede volzin van artikel 10 lid 1 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 10

**(Opnemen) vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en  
consignatiedienst**

1. De in artikel 6 en artikel 9 genoemde vrije tijd dient te worden ver-

leend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.

2. In afwijking van het gestelde in lid 1 kan de vergoeding in vrije tijd voor de bereikbaarheidsdienst slechts in overleg tussen werkgever en werknemer geheel of gedeeltelijk in de vorm van een geldbedrag worden toegekend, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
3. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag, als bedoeld in artikel 1 lid 4 van de Uitvoeringsregeling vakantie, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

#### Artikel 11

##### **Maaltijdverstrekking en telefoonvergoeding**

1. Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door de werkgever gratis verstrekt.
2. Indien de werkgever het noodzakelijk acht dat de werknemer over telefoon beschikt om bereikbaar te zijn in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst worden hem vergoed:
  - de volledige abonnementskosten en de volledige kosten van aansluiting indien zijn salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
  - de helft van de abonnementskosten en de helft van de kosten van aansluiting indien zijn salaris hoger is dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
  - de gemaakte zakelijke gesprekskosten.

##### **g. Uitvoeringsregeling slaapdienst**

#### Artikel 1

##### **Definities**

Onder slaapdienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de vastgestelde werktijd – gedurende de uren tussen 23.00 en 07.00 uur in de directe omgeving van cliënten moet slapen en anders dan na een oproep als bedoeld in artikel 1 van de Uitvoeringsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst direct hulp biedt indien de situatie van de cliënt zulks noodzakelijk maakt.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 2

**Werkingsfeer slaapdienst**

Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging zijn de voor deze werknemers geldende normen met betrekking tot de aanwezigheidsdienst uit het Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

Artikel 3

**Vrije weekends slaapdienst**

De werknemer is tenminste 2 weekends per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 1 genoemde dienst.

Artikel 4

**Vrijgestelde werknemers slaapdienst**

Aan de werknemer van 55 jaar of ouder wordt geen slaapdienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 5

**Vergoeding slaapdienst**

1. De werknemer, van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 48 van de inpassingstabel van Bijlage C Uitvoeringsregeling salariering aangegeven bedrag ontvangt als vergoeding:
  - a. een bedrag van € 19,- voor elke slaapdienst, ongeacht het aantal uren dat deze dienst bedraagt; en
  - b. een vergoeding in vrije tijd voor de uren doorgebracht in slaapdienst.
2. De in het vorige lid onder b bedoelde vergoeding bedraagt  $\frac{1}{4}$  van de tijd doorgebracht in slaapdienst.
3. In het belang van de afdeling/dienst kan de werkgever, na overleg met de OR, in afwijking van de in lid 1 en 2 genoemde vergoedingsregeling een vergoeding toekennen in uitsluitend vrije tijd. Deze vergoeding bedraagt  $\frac{1}{2}$  van de tijd doorgebracht in slaapdienst.

## Artikel 6

### **(Opnemen) slaapdienstvergoeding**

1. De in artikel 5 genoemde tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de slaapdienst, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen. Ingeval het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. Ingeval slaapdienst wordt verricht op een door de werkgever aangegeven vakantiedag, als bedoeld in artikel 1 lid 3 Uitvoeringsregeling vakantie, blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

### **h. Uitvoeringsregeling vakantiebijslag**

#### Artikel 1

#### **Uitbetaling vakantiebijslag**

De vakantiebijslag wordt éénmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.

#### Artikel 2

#### **Hoogte van de vakantiebijslag**

1. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest, 8% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 mei geldende salaris.
2. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband minimaal € 1468 per jaar. Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
  - a. de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen hebben plaatsgevonden;
  - b. het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslagpercentage;
  - c. (geldt vanaf de uitbetaling in mei 2003 over de referentieperiode 1 juni 2002 tot 1 mei 2003)Het bedrag van de jaarlijkse vakantiebijslag voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur wordt jaarlijks in de maand mei gecorri-

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

geerd met het feitelijk verrichte meerwerk, op grond van de navolgende rekenmethode.

De gemiddelde contractuele arbeidsduur op 1 mei, vermeerderd met het gemiddelde van de feitelijk gewerkte meeruren per maand, niet zijnde overwerkuren, te meten over de in artikel 1 genoemde referentieperiode, wordt gedeeld door de gemiddelde contractuele arbeidsduur op 1 mei. Het salaris als bedoeld in artikel 2 lid 1 wordt gecorrigeerd op basis van de aldus verkregen breuk.

3. Wanneer de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantiebijslag wordt berekend in dienst is geweest dan wel in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar evenredigheid recht op vakantiebijslag.
4. Indien de werknemer de dienst verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het ten tijde van de beëindiging van het dienstverband geldende maandsalaris de vakantiebijslag naar evenredigheid uitgekeerd.

### Artikel 3

#### **Overgangsbepaling vakantiebijslag § IIB CAO 1999–2000**

Het gestelde in artikel 1 en artikel 2 sub b. geldt voor werknemers die voor 1 januari 2001 vielen onder § IIB CAO 1999–2000 met inachtneming van het gestelde in artikel 14 Bijlage § IIB van de cao.

#### **i. Uitvoeringsregeling reiskosten woon–werkverkeer**

### Artikel 1

#### **Definitie en hoogte van vergoeding**

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk, met inachtneming van het bepaalde in het hiernavolgende.
2. Onder de in het eerste lid genoemde kosten worden verstaan de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer alsmede de kosten voortvloeiend uit gebruik van brug, tunnel of veer.
3. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt

maximaal € 95,75 per maand. Op het bedrag van de vergoeding komt in mindering een eigen bijdrage van de werknemer van € 45,54.

4. Voor de werknemer, die gebruik maakt van eigen vervoer wordt de vergoeding met inachtneming van het bepaalde in het derde lid gefixeerd op het tarief, dat met inachtneming van het aantal af te leggen kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt.
5. Voor werknemers met wie in het kader van een deeltijd arbeidsduur is overeengekomen dat gemiddeld minder dan vijf dagen per week wordt gereisd, wordt het bedrag van de tegemoetkoming alsmede van de eigen bijdrage als bedoeld in lid 3 naar rato van het aantal werkdagen vastgesteld.
6. De inservice-leerling met wie een leer-arbeidsovereenkomst is aangegaan heeft eveneens recht op de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wanneer hij de opleidingsschool bezoekt.

## Artikel 2

### **Uitgebreide definitie**

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk ten gevolge van:
  - gebroken diensten met een onderbreking langer dan 3 uren;
  - een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst;
  - overwerk op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
  - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.
2. Onder reiskosten wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan:
  - de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer;
  - indien de werknemer van eigen auto gebruik maakt: het bedrag van het tarief dat, met inachtneming van het aantal afgelegde kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt;
  - bij een oproep al dan niet in het kader van de bereikbaarheidsdienst de werkelijk gemaakte reiskosten dan wel indien van een eigen auto gebruik wordt gemaakt een vergoeding van € 0,30 ct. per km.

## Artikel 3

### **Aanpassen bedragen**

De in de artikelen 1 en 2 genoemde bedragen worden gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van de NS aangepast.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 4

**Overleggen bescheiden**

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de tegemoetkoming kan worden vastgesteld.

**j. Uitvoeringsregeling reis- en verblijfkosten**

Artikel 1

**Werkings sfeer en hoogte vergoeding**

Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen moet maken worden deze kosten vergoed met inachtneming van de navolgende richtlijnen.

Voor de verblijfkosten: de noodzakelijk gemaakte kosten.

Voor de reiskosten:

- de kosten van openbaar vervoer op basis van laagste klasse tarief.
- een vergoeding van € 0,30\* per kilometer indien de werknemer met toestemming van de werkgever van eigen auto gebruikt maakt. Dit bedrag wordt gelijktijdig met de wijziging van de vervoerstarieven van het openbaar vervoer aangepast.

Artikel 2

**Overleggen bescheiden**

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

**k. Uitvoeringsregeling verhuiskosten**

Artikel 1

**Definities**

In deze uitvoeringsregeling wordt verstaan onder:

- a. gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin;
- b. eigen huishouding voeren: het bewonen van woonruimte, bestaande uit tenminste twee vertrekken, met een eigen inboedel en eigen

- keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keuken;
- c. jaarsalaris;
- 12 maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder nummer 16 van de inpassingstabel en als maximum het salaris onder nummer 90 van de inpassingstabel;
  - wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, 12 maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
  - de vakantiebijslag over het hiervoor genoemde bedrag;
  - voor de deeltijdwerker wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is zijn salaris tot een salarisbedrag bij volledige dienstbetrekking herleid.

## Artikel 2

### Werkingsfeer

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:
  - a. de werknemer die zich in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever na overleg met de OR vastgestelde woongebied;
  - b. de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in een nader door de werkgever na overleg met de OR aan te wijzen woongebied.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voorzover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. Indien de echtgeno(o)t(e) dan wel de relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met de werknemer aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoeding als bepaald in artikel 4, wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald, waarbij voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen.

## Artikel 3

### Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning

1. Ook bestaat aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij het betrekken van een dienstwoning of bij het verlaten daarvan, ingeval dit verlaten:
  - a. samenhangt met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel in

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- het genot gesteld worden van een overbruggingsuitkering als bedoeld in het reglement van het PGGM of wegens het blijvend ongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
- b. berust op een daartoe door de werkgever opgelegde verplichting anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, hebben zijn gezinsleden recht op verhuiskostenvergoeding.

Artikel 4

**Hoogte van de verhuiskostenvergoeding**

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
  - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen;
  - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
  - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
  - d. vergoeding van € 45 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
  - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen;
  - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
  - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen

gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in lid 2 sub c toekennen.

4. Ter bepaling van de verhuiskostenvergoeding van de werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub a, wordt voor de beantwoording van de vraag of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert, de situatie op de dag van indiensttreding in aanmerking genomen.
5. Ten aanzien van de werknemer, met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, worden – onverminderd het bepaalde in artikel 6 – onder de leden 1 sub c en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskosten vergoeding verminderd met 1/24e deel voor iedere maand, dat het dienstverband korter duurt dan 2 jaar na de datum van verhuizing.

#### Artikel 5

##### **Overige te vergoeden kosten**

Aan de werknemer die:

- a. een eigen huishouding voert en
- b. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich vestigt dan wel tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een door hem aangewezen woongebied en
- c. ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheid in het nieuwe woongebied, worden vergoed:
  1. gedurende één jaar, de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn werk;
  2. de pensionkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever, alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van de instelling of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen van de werknemer niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

#### Artikel 6

##### **Terugbetaling verhuiskosten**

1. De in artikel 4 leden 1c en 2c omschreven vergoeding dient te worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of tengevolge van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen 2 jaar na de verhuizing als hier bedoeld wordt beëindigd.
2. De terugbetaling als bedoeld in lid 1 vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van de werkgever op die grond geboden is.

3. De terugbetaling als bedoeld in het eerste lid bedraagt het bedrag der vergoeding als bedoeld in artikel 4 leden 1c en 2c, verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft voortgeduurd.

**m. Uitvoeringsregeling vakantie**

Artikel 1

**Aantal vakantie-uren**

1. De werknemer heeft met behoud van salaris het recht op het hieronder volgende aantal vakantie uren per kalenderjaar bij een salaris:
  - a. hetwelk niet overschrijdt het bedrag conform nr. 35 van de inpassingstabel, 166 uren
  - b. hetwelk overschrijdt het bedrag conform nr. 35 van de inpassingstabel, 173 uren.
2. Voor werknemers die
  - op grond van artikel 1 lid 2 van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben;
3. Voor deeltijdwerkers geldt dat de aan de uitvoeringsregeling vakantie te ontnemen aanspraken op vakantie-uren naar evenredigheid van een volletijd arbeidsduur worden vastgesteld.
4. De omvang van het jaarlijkse vakantieverlof voor werknemers met een deeltijd arbeidsduur wordt jaarlijks achteraf gecorrigeerd met het feitelijk in het kalenderjaar verrichtte meerwerk op grond van de navolgende rekenmethode. De gemiddelde contractuele arbeidsduur per maand, vermeerderd met het gemiddelde van het aantal feitelijk gewerkte meeruren per maand, niet zijnde overwerkuren, te meten op jaarbasis, wordt gedeeld door de gemiddelde contractuele arbeidsduur per maand. De vakantie-uren als bedoeld in lid 3 worden gecorrigeerd op basis van de aldus verkregen breuk.
5. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in het vorige lid. Deze aanwijzing vindt plaats

- in overleg met de OR dan wel de PVT;
- uiterlijk aan het einde van de maand januari;
- voor één of meer groepen van werknemers.

#### Artikel 2

##### **Jeugduren**

1. Onverminderd het in artikel 1 bepaalde heeft de werknemer die in een kalenderjaar de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, recht op 14,4 uren extra vakantie met behoud van salaris.
2. Voor werknemers die op grond van artikel 1 lid 2 van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 1 van dit artikel genoemde uren: 16 uren.

#### Artikel 3

##### **Vergrijzingsuren**

1. Onverminderd het in artikel 1 bepaalde geniet de werknemer met behoud van salaris in het jaar waarin hij de 45-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 14,4 uren extra vakantie;  
in het jaar waarin de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 28,8 uren extra vakantie;  
in het jaar waarin de werknemer de 55-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 57,6 uren extra vakantie;  
in het jaar waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt en de daarop volgende vier jaren 72 uren extra vakantie.
2. Voor werknemers die op grond van artikel 1 lid 2 van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 1 van dit artikel genoemde uren: 16 respectievelijk 32, 64 en 80 uren.

#### Artikel 4

##### **Opbouw van vakantie-uren**

1. Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt de vakantie 1/12 deel van de per jaar vastgestelde vakantie. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd.
2. a. Ten aanzien van de werknemer die tengevolge van ziekte/ arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht,

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- gaat de opbouw van zijn vakantierechten gedurende die ziekte/ arbeidsongeschiktheid doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar door. Met betrekking tot bedoeld tijdvak komt uitsluitend het laatste half jaar van de ziekte/ arbeidsongeschiktheid in aanmerking.
- b. Het bepaalde in lid 2 sub a. geldt, in afwijking van de wettelijke bepalingen, ook voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer.
3. De vrouwelijke werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling heeft aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.
  4. De uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantie-uren wordt op gehele uren naar boven afgerond.

Artikel 5

**Opnemen van vakantie-uren**

De vakantie dient te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De in het belang van de instelling niet aldus opgenomen vakantie wordt verleend in het volgende kalenderjaar. Van dit artikel kan in zeer bijzondere gevallen worden afgeweken.

Artikel 6

**Tijdstip van opnemen en spreiding van vakantie-uren**

1. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer – desgewenst ononderbroken – verleend. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
2. De werkgever kan een regeling treffen, die ertoe leidt, dat maximaal drie ziektedagen worden aangemerkt als vakantieverlof in het geval dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van de controlerend geneeskundige vakantie geniet met dien verstande dat de werknemer recht houdt op tenminste het in artikel 7:634 BW genoemde aantal vakantiedagen.

3. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen de instelling behoeft de instemming van de OR.

#### Artikel 7

##### **Wijziging vakantieperiode**

De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en tengevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.

Het nieuwe tijdvak van de vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.

De schade welke de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

#### Artikel 8

##### **Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie**

Voor de toepassing van deze regeling worden niet als vakantieverlof aangemerkt de dagen vanaf de dag dat de werknemer de werkgever overeenkomstig het in artikel 36 van de cao genoemde reglement ziekmelding op de hoogte heeft gesteld van zijn arbeidsongeschiktheid, indien de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt.

#### **n. Uitvoeringsregeling verlof**

##### Artikel 1

##### **Definities**

1. a. In deze regeling wordt verstaan onder betaald verlof, het in een werktijdenregeling door de werknemer op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.  
b. In deze regeling wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst en/of aanwezigheidsbereikbaarheidsconsignatie- en/of slaapdienst. Het op grond van deze regeling verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen, voor wie een adoptie-aanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van deze uitvoeringsregeling als kind van de werknemer aangemerkt.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. Voor de toepassing van deze regeling geldt voor deeltijdwerkers het naar rato beginsel.

Artikel 2

**Onbetaald verlof i.v.m. bijzondere gebeurtenissen**

De werkgever geeft de werknemer voor de hierna genoemde gebeurtenissen onbetaald verlof.

- a. Verhuizing van de werknemer.
- b. Huwelijksaangifte van de werknemer.
- c. Het doen van aangifte van geregistreerd partnerschap.
- d. Het verlijden van een notariële acte waarmee een ongehuwd samenlevingsverband wordt vastgelegd.
- e. Het als lid bijwonen van vergaderingen van Provinciale Staten, Gemeenteraad, Gewestraad of Waterschap.
- f. Het voorbereiden van een examen in de opleidingsovereenkomst voor een (duale) opleiding als genoemd in artikel 1 sub a. en artikel 10 Bijlage B van de Uitvoeringsregeling salariering: maximaal 4 halve vrije dagen of 2 vrije dagen per jaar direct voorafgaand aan het examen.

Artikel 3

**Vrije dagen i.v.m. bijzondere gebeurtenissen**

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode, deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
  - a. Verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee vrije dagen.
  - b. Huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: één vrije dag.
  - c. Huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
  - d. 25- en 40- jarig huwelijksfeest van de werknemer: één vrije dag. Voor de werknemer die lid is van een religieuze gemeenschap wordt het 25 en 40 jarig priesterjubileum gelijk gesteld met het huwelijksfeest.
  - e. 25-, 40-, 50-, 60- jarig huwelijksfeest van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.

- f. 25- en 40- jarig dienstjubileum van de werknemer: één vrije dag.
  - g. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)kinderen, (pleeg)ouders van de werknemer dan wel van de echtgeno(o)t(e): de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
  - h. Overlijden van of het bijwonen van de begrafenis of crematie, voorzover niet reeds uit hoofde van sub g, recht op betaald verlof bestaat, van bloedverwanten in de 1e en 2e graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één vrije dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 sub a t/m f geldt dat de werknemer 14 etmalen tevoren aan de werkgever dient te melden dat hij van de regeling gebruik wenst te maken.  
Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 a t/m h wordt in afwijking van artikel 1 lid 3 voor deeltijders het naar-rato-beginsel niet toegepast.
3. De werkgever verleent voor de hierna genoemde gebeurtenissen betaald verlof gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde tijd.
- a. het verrichten van bezigheden die verband houden met adoptie van een kind: 40 uur per adoptie-aanvraag. Bij noodzakelijk verblijf in het buitenland kan, ter beoordeling van de werkgever, deze 40 uur tot maximaal 80 uur verhoogd worden.
  - b. bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de OR.

#### Artikel 4

##### **Verlof i.v.m. commissies e.d.**

- 3. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan bestuurlijke en ministeriële commissies en tuchtrechtcolleges in het kader van de gezondheidszorg. De werknemer verkrijgt daarbij betaald verlof indien die deelneming leidt tot verzuim van in de werktijdenregeling of rooster opgenomen te werken uren.
- 4. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is verkozen en benoemd. Dit geldt eveneens voor commissies waarin de werknemer uit hoofde van zijn lidmaatschap van deze publiekrechtelijke colleges is benoemd.
- 5. De werknemer kan betaald of onbetaald verlof verkrijgen indien deelname aan de in lid 4 bedoelde activiteiten leidt tot verzuim van de in de werktijdenregeling opgenomen te werken uren. Kiest de werknemer voor betaald verlof, dan maakt de werkgever aanspraak

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

op de vergoeding die een werknemer ontvangt uit de functie waarvoor hem het bedoelde verlof wordt verleend. De keuze voor onbetaald of betaald verlof wordt jaarlijks in overleg met de werkgever vastgesteld.

Artikel 5

**Extra uren betaald verlof**

1. De werknemer die een huwelijk dan wel op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, hetzij bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heeft recht op twee extra betaald verlofdagen (= 14,4 uur). De werkgever behoeft slechts éénmaal het extra betaald verlof toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft;
2. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heeft de werknemer recht op vier extra betaald verlofdagen (= 28,8 uur);
3. Voor werknemers die op grond van artikel 1 lid 2 van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben, gelden in plaats van de onder lid 1 en 2 van dit artikel genoemde uren: 16 resp. 32 uren;
4. Het betaald verlof als bedoeld in de leden 1 t/m 3 wordt toegekend, ongeacht of de genoemde gebeurtenis samenvalt met een arbeidsvrije dag.

Artikel 6

**Overige verlofmogelijkheden**

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.

Artikel 7

**Onbetaalde verlenging bevallingsverlof**

Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werknemer, die zulks wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal vier weken. Werkgever en werknemer dienen uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben.

ben gemaakt. De werknemer dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

## Artikel 8

### Ouderschapsverlof

1. De werknemer, die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind heeft recht op onbetaald verlof. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer, die blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen heeft eveneens recht op onbetaald verlof. Ten aanzien van de werknemer die met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan een kind op zich heeft genomen bestaat er 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 een kind op zich heeft genomen bestaat er slechts recht op één keer verlof.
4. Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt.
5. Het aantal uren verlof waarop de werknemer per keer ten hoogste recht heeft bedraagt:
  - a. dertien maal de arbeidsduur per week. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van de laatste twee volzinnen kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden dan wel om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
  - b. de gehele contractuele arbeidsduur gedurende een periode van zes maanden, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de werknemer is aangesteld zich tegen dit volledige verlof verzetten. Deze periode van zes maanden kan in overleg tussen werkgever en werknemer eenmaal verlengd worden met maximaal zes maanden. De werkgever en werknemer kunnen gedurende de overeengekomen periode van ouderschapsverlof een ander aantal uren verlof per week overeenkomen.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. Werkgever en werknemer dienen uiterlijk twee maanden vóór aanvang van het ouderschapsverlof dan wel de verlenging daarvan hierover een afspraak te hebben gemaakt. De werknemer dient daartoe zijn/haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.
7. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

Artikel 9

**Premies tijdens onbetaald verlof**

1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6 verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. Indien de werknemer tijdens de periodes van onbetaald verlof als bedoeld in de artikelen 7 en 8, mits de voortzetting van de pensioenverzekering op grond van het PGGM-reglement mogelijk is, vrijwillig voortzet en/of de ziektekostenverzekering voortzet, dan wel een ziektekostenverzekering afsluit, neemt de werkgever een deel van de daarvoor aan het PGGM respectievelijk aan het IZZ, dan wel aan het ziekenfonds of een andere ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies voor zijn rekening, mits de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet.
3. Het in het vorige lid bedoelde voor rekening van de werkgever komend deel van de premies is gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdrage pensioenpremie respectievelijk ziektekostendan wel ziekenfondspremie zoals die direct voorafgaande aan het onbetaald verlof door de werkgever verschuldigd waren, doch bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het PGGM respectievelijk aan het IZZ, dan wel aan het ziekenfonds of de andere ziektekostenverzekeraar verschuldigde premies. Ingeval de werkgever zorg draagt voor de afdracht van de volledige premie, verhaalt hij het deel dat niet voor zijn rekening komt op de werknemer.
4. Het in het tweede lid bedoelde, voor rekening van de werkgever komende deel van de premies dient door de werknemer te worden terugbetaald ingeval het dienstverband met de werknemer na het onbetaald verlof niet wordt voortgezet met het in lid 2 genoemde tijdvak. Werkgever en werknemer treffen hiertoe een regeling.

## Artikel 10

### **Zorgverlof**

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont, waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.

Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

## Artikel 11

### **Afwijzing verlof**

Indien uit een oogpunt van instellingsbelang c.q. patiëntenbelang van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.

### **o. Uitvoeringsregeling wachtgeld**

## Artikel 1

### **Werkingsfeer**

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt
  - hetzij door opzegging door de werkgever na toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen op grond van het BBA;
  - hetzij door ontslag na verkregen toestemming van de kantonrechter;
  - hetzij op grond van een uitspraak van de gewone rechter. wordt, 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 of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van de instelling;
    - d. onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van 50 jaar te hebben bereikt alsmede 15 jaar of lan-

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ger bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn, met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend.

2. Het wachtgeld wordt toegekend indien:
  - aan de werknemer een uitkering ingevolge de WW is toegekend;
  - en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 4 sub 1 genoemde uitkeringen.
3. Aan de werknemer, aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in het eerste lid, zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte van het wachtgeld toegekend.
4. Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze uitvoeringsregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
  - a. de uitkering ingevolge de WW, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WAO, de Wet Rea alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletierегeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het PGGM;
  - b. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover het vorige lid of artikel 5 van toepassing is;
  - c. anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.

### **Artikel 2**

#### **Duur van het wachtgeld**

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste twintig dienstjaren in aanmerking worden genomen.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als

bedoeld in het Reglement van het PGGM, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:

- a. op de datum van het ontslag dienen tenminste 10 dienstjaren bij de instelling te zijn volbracht;
  - b. in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaren dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.
4. Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 3 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
- b. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid van dit artikel tellen voor de werknemer wiens arbeidsverhouding tot 1 januari 2001 viel onder § IIB van de CAO 1999–2000 alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van de laatste werkgever mee als bedoeld in II (Werkings sfeer en begripsbepalingen) onder a
  - c. Voor werknemers die vanaf 1 januari 2001 in dienst treden tellen voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid van dit artikel alle volle maanden tezamen aaneengesloten in dienst doorgebracht bij een werkgever als bedoeld in II. (Werkings sfeer en begripsbepalingen, onder a. van deze cao mee. Dienstjaren, doorgebracht bij voornoemde werkgever(s), welke niet ononderbroken aaneensluiten en gedurende welke onderbrekingen de werknemer wachtgeld ingevolge deze cao heeft genoten, worden voor de toepassing van deze bepaling geacht aaneengesloten te zijn.

### Artikel 3

#### **Hoogte van het wachtgeld**

1. Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daarop volgende twee jaren 75% en vervolgens 70% van het salaris. Onder salaris wordt hierbij verstaan het netto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto maandsalaris en de overige bestanddelen, die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen WW. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
2. Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het PGGM, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
3. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Verpleeg- en Verzorgingshuizen, welke door de wachtgeldgerechtigde zouden zijn genoten indien betrokkene in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.

4. Indien tengevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor de wachtgeldgerechtigde ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepalingen afgeweken.

### Artikel 3a

#### **Wachtgeld en pensioen**

1. Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang de wachtgeldgerechtigde het deelnemerschap aan vorengenoemd Pensioenfonds wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge artikel 5 van het reglement van het PGM. De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is. Het werknemersaandeel van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.
2. Indien en voor zolang de „Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid” (FVP) op de wachtgeldgerechtigde van toepassing is, is hetgeen in het vorige lid is bepaald ten aanzien van de verschuldigde premie, niet op de wachtgeldgerechtigde van toepassing.

### Artikel 4

#### **Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde**

1. De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag onverwijld er voor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).
2. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden gevegd.

3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever terstond opgave te doen van het bedrag der inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
4. De werknemer/wachtgeldgerechtigde die in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid, is verplicht mede te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in voornoemde regeling is neergelegd.

#### Artikel 5

##### **Vermindering van het wachtgeld**

1. Indien de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 3 overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 BW.
3. Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

#### Artikel 6

##### **Verval van het wachtgeld**

1. Het wachtgeld vervalt:
  - a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
  - b. met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het PGGM, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
  - c. indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 4 opgelegde verplichtingen te voldoen;
  - d. indien één van de in artikel 1 lid 4 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 1, lid 2 tweede gedachtestreepje, in acht neemt.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- e. Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
- a. indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek, dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
  - b. indien de wachtgeldgerechtigde geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 7

**Uitkering bij overlijden**

1. Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan:
- a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de wachtgeldgerechtigde niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
  - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
  - c. degene ten aanzien van wie de wachtgeldgerechtigde grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde,
- een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
2. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid vervalt indien en voor zover ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

## Artikel 8

### **Uitbetaling van het wachtgeld**

1. De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.
2. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.

## Artikel 9

### **Bijzondere regelingen**

1. Wanneer bij de nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris, volgens artikel 3, eerste lid met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand, indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is, dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
2.
  - a. Bestaande toezeggingen aan de wachtgeldgerechtigde ter zake van vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.
  - b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.
  - c. Indien de wachtgeldgerechtigde voor de datum van ontslag deelnemer van IZZ was, blijft gedurende de wachtgeldperiode het deelnemerschap op voet van het bepaalde in artikel 32 van de cao bestaan.

## Artikel 10

### **Waarborg financiering wachtgeld**

De werkgever is in geval van sluiting van de instelling verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

**q. Uitvoeringsregeling FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG)**

HOOFDSTUK 1

**BEPALINGEN BIJ DE INVOERING VAN HET FWG  
FUNCTIEWAARDERINGSSYSTEEM 3.0**

**Uitgangspunten**

- Basis voor de indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een desbetreffende functiebeschrijving conform door cao-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
- Indeling van de functie op basis van het FWG functiewaarderingssysteem vindt plaats na vaststelling van de functie overeenkomstig de desbetreffende functiebeschrijving.
- De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indelers). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelers.

Artikel 2

**FWG – waardering en indeling van de functie**

1. Met behulp van het FWG functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever de FWG waardering en indeling van de functie en legt aan de werknemer een voorlopig indelingsbesluit voor.
2. Indien de werknemer instemt met het voorlopig besluit als bedoeld in lid 1 van dit artikel, dient hij dit binnen 30 dagen schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
3. De werkgever bevestigt binnen 14 dagen na het akkoord van de werknemer het voorstel inzake de waardering en indeling van de functie en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel.
4. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopig besluit als bedoeld in lid 1 van dit artikel, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig indelings-

besluit heeft geïnformeerd, hetzij binnen een door de instelling in overeenstemming met de OR dan wel de PVT nader bepaalde termijn.

7. Indien de werknemer niet instemt met het definitieve besluit van de werkgever kan hij binnen 30 dagen nadat de werkgever hem over het definitieve besluit heeft geïnformeerd, het geschil voorleggen aan de Landelijke Bezwaren Commissie FWG als bedoeld in Hoofdstuk 4 van deze uitvoeringsregeling.

### Artikel 3

#### **Berichtgeving over de functiebeschrijving en indeling**

De werkgever informeert de werknemer terzake van de voorlopige respectievelijk definitieve besluiten ter zake van de voor de werknemer geldende functiebeschrijving respectievelijk waardering en indeling van de voor de werknemer geldende functie overeenkomstig het hier onder bepaalde:

- a. Schriftelijk in het geval sprake is van een ongewijzigde indeling met FWG 3.0. De werknemer ontvangt een kopie van de volgens de FWG kwaliteitscriteria uitgewerkte functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie.
- b. Schriftelijk, maar de mogelijkheid wordt geboden tot een gesprek in het geval sprake is van een hogere indeling met FWG 3.0. De werknemer ontvangt een kopie van de volgens de FWG kwaliteitscriteria uitgewerkte functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie.
- c. Schriftelijk en een gesprek in het geval sprake is van een lagere indeling.  
De werknemer ontvangt een kopie van de volgens de FWG kwaliteitscriteria uitgewerkte vastgestelde functiebeschrijving alsmede schriftelijke mededeling omtrent de waardering en indeling van de functie.

### HOOFDSTUK 3

#### **HERINDELINGSPROCEDURE/HET GEBRUIK VAN FWG NA INVOERING VAN HET FWG**

### Artikel 1

#### **Algemeen**

Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem zullen er zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden.

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### **Tijdstip van herindeling**

De in dit hoofdstuk opgenomen herindelingsprocedure kan worden aangevallen niet eerder dan één jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld bij de (her)indeling.

### Artikel 2

#### **Uitgangspunten bij de herindeling**

- a. Wijzigingen van en aanvullingen op het functiemateriaal. Indien partijen bij de cao overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voor zover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
- b. Wezenlijke verandering van de functie-inhoud. De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan, overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen procedure, indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze laatstelijk is vastgelegd bij de (her)indeling, is sprake van een wezenlijke verandering van een functie. Indien de werkgever een nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld kan de werknemer 6 maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal de werkgever binnen 3 maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

### Artikel 3

#### **Herindelingsprocedure**

Op basis van de bij a en b omschreven uitgangspunten kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen;

- a. In fase 1 vindt plaats:
  - een toetsing door de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) van het initiatief tot herindeling;
  - dan wel een nadere overweging door de werkgever of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem.

Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van de functie van betrokken werknemer te worden geïnventariseerd. Alsdan kan worden bezien in hoeverre tot wijziging van het laatstelijk vastgestelde indelingsniveau dient te worden gekomen.

- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 van dit hoofdstuk aan de werknemer aan.

#### Artikel 4

##### **Vaststellen functiebeschrijving**

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit over de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit aan de werknemer voor.
2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen, hetzij een binnen de instelling in overeenstemming met de OR dan wel de PVT nader bepaalde termijn, nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig besluit tot vaststelling van zijn functie heeft geïnformeerd.

#### Artikel 5

##### **Waardering en indeling van de functie**

1. Met behulp van het FWG functiewaarderingssysteem bepaalt de werkgever de FWG waardering en indeling van de functie.
2. Na de vaststelling van de waardering en de indeling van de functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) en de werknemer over de waardering en indeling van de functie. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het gesprek als bedoeld in het vorige lid wordt een verslag gemaakt. Indien in dit gesprek wordt overeengekomen een tweede gesprek te voeren wordt van dit gesprek, en de eventueel daar opvolgende gesprekken door de werkgever een verslag gemaakt.
4. De werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het gesprek als bedoeld in lid 2 een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.
5. Indien de werknemer akkoord gaat met het herindelingsvoorstel

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dient hij dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.

6. De werkgever bevestigt binnen 14 dagen na het akkoord van de werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel.
7. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan dient hij binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever een bezwaar in te dienen.
10. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het definitieve waarderings- en indelingsvoorstel van de werkgever kan hij in beroep gaan bij de Landelijke Beroepscommissie FWG als bedoeld in Hoofdstuk 4 van deze uitvoeringsregeling.

**HOOFDSTUK 4**

**LANDELIJKE BEZWAREN COMMISSIE FWG (LBC-FWG)**

**Artikel 1**

**Taak LBC-FWG**

De Landelijke Bezwaren Commissie FWG, hierna te noemen LBC-FWG, heeft tot taak een oordeel te geven over de waardering en/of de indeling van een functie indien na het doorlopen van de procedure binnen de instelling een geschil bestaat tussen de werknemer en de werkgever. De landelijke bezwarenprocedure sluit aan op de interne procedure en is alleen toegankelijk indien de interne procedure binnen de instelling volledig is doorlopen en afgerond.

## BIJLAGE KWALITEITSEISEN FUNCTIEBESCHRIJVING

### 1. Vooraf

De functiebeschrijvingen moeten een goed beeld geven van de op het moment van beschrijven binnen de organisatie/binnen het organisatie-deel uitgeoefende functies. Belangrijk daarbij is dat functies weliswaar op zich staande samenvoegingen van taken en verantwoordelijkheden zijn, maar doordat ze in organisatorisch verband worden uitgeoefend sterk aan elkaar zijn gerelateerd/sterk van elkaar afhankelijk zijn. Het is daarom zinvol de functies binnen een organisatorische eenheid op soortgelijke wijze en in samenhang te beschrijven.

### 2. Inhoud

De functiebeschrijving moet informatie bevatten over:

- a. Plaats in de organisatie  
Het is aanbevelenswaardig om uit te gaan van de doelstelling van de instelling en de daarvan afgeleide doelstelling van de organisatorische eenheid. Vandaar uit kan dan de functie gepositioneerd worden. In de functiebeschrijving kan tevens de doelstelling van de organisatorische eenheid en/of de functie worden weergegeven.  
Indien dit een toevoeging is aan/of indien dit wenselijk is voor het beeld van de functie kan de aard, de frequentie en de doelstelling van de contacten worden weergegeven. Opsommingen hoeven niet te worden gegeven.
- b. Functie inhoud  
De functie-inhoud moet duidelijk en volledig omschreven worden. Dit hoeft echter niet te leiden tot eindeloze opsommingen. Nadrukkelijk moet worden vermeld dat de beschrijving de actuele situatie (IST-situatie) dient weer te geven.
- c. Relevante toelichtingen ten aanzien van de waarderingsgezichtspunten.

FWG is gebaseerd op een analytische puntenmethode die een veelheid van aspecten binnen een functie waardeert. De aspecten zijn gegroepeerd in de volgende gezichtspunten:

- Kennis;
- Zelfstandigheid;
- Sociale Vaardigheden;
- Risico's, Verantwoordelijkheden en Invloed;
- Uitdrukkingsvaardigheid;
- Bewegingsvaardigheid;
- Oplettendheid;
- Overige Functie-eisen;
- Inconveniënten.

### 3. Kwaliteitseisen

Een functiebeschrijving moet kort en helder de actuele lokale situatie weergeven. De set functiebeschrijvingen van de organisatorische een-

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

heid; team, unit, afdeling dienst, sector etc., moet een volledig beeld geven van de activiteiten van de organisatorische eenheid inclusief de werkverdeling daarbinnen.

**r. Uitvoeringsregeling Personeelsvertegenwoordiging (PVT)**

Onverminderd het bepaalde in de WOR is de werkgever die een instelling in stand houdt waarin een PVT is ingesteld, verplicht met dit orgaan overleg te voeren met inachtneming van het bepaalde in deze uitvoeringsregeling.

Artikel 1

**Advies uitbrengen**

1. De PVT, ingesteld op grond van de WOR, wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot:
  - a. overdracht van de zeggenschap over de instelling of een onderdeel daarvan;
  - b. het vestigen van, dan wel het overnemen of afstoten van de zeggenschap over een andere instelling, alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere instelling;
  - c. beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
  - d. belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de instelling;
  - e. belangrijke wijziging in de organisatie van de instelling, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de instelling;
  - f. wijziging van de plaats waar de instelling haar werkzaamheden uitoefent;
  - g. het doen van een belangrijke investering t.b.v. de instelling;
  - h. het verstrekken en het formuleren van een advies-opdracht aan een deskundige buiten de instelling betreffende één van de hiervoor bedoelde aangelegenheden.
2. De verplichting van de werkgever tot het vragen van advies aan de PVT van een besluit, als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, geldt slechts, indien en voor zover het betrokken besluit kan leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van tenminste een vierde van de in de onderneming werkzame personen.

3. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
4. Bij het vragen van advies aan de PVT wordt het voorgenomen besluit schriftelijk gemotiveerd, waarbij tevens vermeld wordt welke gevolgen het besluit naar verwachting zal hebben voor in de instelling werkzame personen en welke maatregelen voor die gevolgen zijn voorgenomen.
5. De PVT brengt met betrekking tot een voorgenomen besluit als bedoeld in het eerste lid geen advies uit dan nadat over de betrokken aangelegenheid tenminste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering tussen werkgever en PVT. Wanneer de werkgever of de PVT te kennen geeft daarop prijs te stellen, wordt het advies in een overlegvergadering ingebracht.
6. Indien na het advies van de PVT een besluit als bedoeld in lid 1 wordt genomen, wordt de PVT door de werkgever zo spoedig mogelijk van het besluit schriftelijk in kennis gesteld. Als het advies van de PVT niet of niet geheel is gevolgd, wordt aan de PVT tevens meegedeeld, waarom van dat advies is afgeweken. Voorzover de PVT daarover nog niet heeft geadviseerd, wordt voorts het advies van de PVT ingewonnen over de uitvoering van het besluit.
7. In geval het besluit van de werkgever betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld in het eerste lid onder c, d of f van dit artikel, is de werkgever verplicht de uitvoering van zijn besluit op te schorten tot een maand na de dag waarop de PVT van het besluit in kennis is gesteld. Deze verplichting vervalt wanneer het besluit van de werkgever overeenstemt met het advies van de PVT en in het geval de PVT te kennen geeft dat voornoemde verplichting kan komen te vervallen. Het is de werkgever verboden een besluit uit te voeren gedurende de periode waarin de uitvoering van het besluit moet worden opgeschort.

## Artikel 2

### Advies inwinnen

1. De werkgever wint voorts het advies in van de PVT in elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
  - a. een vakantieregeling;
  - b. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
  - c. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
  - d. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
  - e. een regeling op het gebied van het werkoverleg;
  - f. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- g. een regeling met betrekking tot de positie van jongeren in de instelling.  
Een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de instelling werkzame personen en voor zover het niet valt onder het instemmingsrecht van artikel 3.
2. Het bepaalde in de leden 2 tot en met 5 van artikel 1 van deze uitvoeringsregeling is van overeenkomstige toepassing.
3. Tenzij het besluit van de werkgever overeenstemt met het advies van de PVT, is de werkgever verplicht de uitvoering van zijn besluit op te schorten tot een maand na de dag waarop de PVT van het besluit in kennis is gesteld. De verplichting vervalt wanneer de PVT zulks te kennen geeft. Het is de werkgever verboden een besluit uit te voeren gedurende de periode waarin de uitvoering van het besluit moet worden opgeschort.

Artikel 3

**Instemming**

1. Ten aanzien van een voorgenomen besluit inzake de regelingen genoemd in lid 2, waarover de OR een instemmingsrecht heeft als bedoeld in artikel 27 WOR, wordt aan de PVT eveneens een instemmingsrecht toegekend.
2. De onderwerpen bedoeld in lid 1, betreffen:
- de afwijkingsmogelijkheid van artikel 3 lid 2 cao;
  - de beoordelingsregeling als bedoeld in artikel 6 lid 2 Uitvoeringsregeling salariering;
  - de niet in de cao geregelde beloningsregeling op grond van Karakter cao II Werkingssfeer en begripsbepalingen van de cao;
  - de spaarloon- als bedoeld in artikel 23c;
  - de studiekostenregeling als bedoeld in artikel 30 leden 3 en 5;
  - de eigen kledingregeling als bedoeld in artikel 33 cao.

Artikel 4

**Bestuurder**

1. De PVT wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van de bestuurder van de instelling.

2. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.
3. De werkgever stelt de PVT in kennis van de beweegredenen voor het besluit en verstrekt voorts, in het geval van benoeming, gegevens waaruit de PVT zich een oordeel kan vormen over de betrokkene, in verband met diens toekomstige functie in de instelling. Artikel 1 lid 4 en 5 eerste en tweede volzin zijn overeenkomstig van toepassing.

#### Artikel 5

##### **Overleg**

1. De werkgever zal overleg plegen met de PVT voor een door hem of door een ander bij de onderneming betrokken persoon te nemen besluit met betrekking tot benoeming en ontslag van hoofden van dienst.
2. De werkgever is verplicht, alvorens de definitieve begroting is opgesteld, met de PVT overleg te plegen over de aan deze begroting ten grondslag liggende beleidsvoornemens respectievelijk aannames.
3. De werkgever informeert de PVT omtrent afwijkingen tussen het toegekende (voorlopige) budget van de instelling en de eventuele gevolgen hiervan.
4. Op het overlegrecht als bedoeld in de leden 2 en 3 zijn de artikelen 25 en 26 WOR respectievelijk de artikelen 1, 2 en 5 van deze uitvoeringsregeling niet van toepassing.

#### **s. Uitvoeringsregeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

#### Artikel 1

##### **Inwisselen van arbeidsvoorwaarden**

1. De werknemer kan de in artikel 2 van deze regeling genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijdbronnen respectievelijk geldbronnen, inwisselen tegen de in artikel 2 genoemde tijdsrespectievelijk gelddoelen. Indien een bron wordt ingewisseld tegen een doel dan dient de waarde van de bron respectievelijk de waarde van het doel gelijkwaardig aan elkaar te zijn.
2. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij vóór 1 september van ieder kalenderjaar aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. De werkgever kan in overleg

## **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

met de OR dan wel de PVT afwijken van de termijn als bedoeld in de vorige zin.

3. De keuze die de werknemer maakt, geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van maximaal één kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
4. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).

### Artikel 2

#### **Bronnen en doelen**

1. De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de navolgende tijdbronnen:
  - a. de voor hem, op grond van de artikelen 1, 2 en 3 van de Uitvoeringsregeling vakantie geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 uren (= 20 x 7,2) overstijgt;
  - b. de op grond van artikel 4 lid 2 (afwijkende arbeidsduur) van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijd gespaarde uren; ;
  - d. de extra uren als bedoeld in artikel 11a van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden;
  - e. de vergoeding voor onregelmatige dienst in de vorm van vrije tijd als bedoeld in artikel 3 lid 1 Uitvoeringsregeling onregelmatige dienst;
  - f. maximaal 3 extra gekochte vakantiedagen als bedoeld in artikel 7 van deze uitvoeringsregeling;  
en de navolgende geldbronnen:
    - g. het bruto salaris;
    - h. de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag;
    - j. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 7 respectievelijk de waarnemingstoeslag als bedoeld in artikel 10 van de Uitvoeringsregeling salariering;
    - k. de geldelijke vergoeding voor onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 3 lid 1 Uitvoeringsregeling onregelmatige dienst;
2. De in het eerste lid genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 en verder van deze regeling worden ingewisseld voor de navolgende tijddoelen:

- a. langdurig betaald verlof;
  - b. maximaal drie extra vakantiedagen; en de navolgende geld (in natura) doelen:
  - c. geld; spaar(loon)regeling als bedoeld in artikel 23b cao;
  - e. de aanschaf van een pc of andere zaken die vallen onder de fiscaal goedgekeurde pc-privé regeling;
  - f. de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplan regeling;
  - g. de vermindering van de kosten van kinderopvang in het kader van de fiscaal goedgekeurde kinderopvang;
  - h. een aanvullend pensioen als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling.
3. Ten aanzien van het inwisselen van bronnen voor doelen geldt het bepaalde in de volgende artikelen.

### Artikel 3

#### **Inwisselen voor spaarverlof**

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, het recht om gedurende een met de werkgever overeen te komen periode verlofuren voortvloeiende uit de hiernavolgende bronnen te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen:
  - a. de voor hem, op grond van de artikelen 1,2 en 3 van de Uitvoeringsregeling vakantie geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 (= 20 x 7,2) overstijgt. Voor deeltijdwerkers geldt het voorgaande naar rato van het dienstverband.
  - b. de op grond van artikel 4 lid 2 (afwijkende arbeidsduur, uren > 36 uur) van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijd gespaarde uren;
  - d. de extra uren als bedoeld in artikel 11a van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijd;
  - e. de vergoeding voor onregelmatige dienst in de vorm van vrije tijd als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub e.

De gespaarde uren van de werknemer worden door de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. De werkgever kan met de OR dan wel de PVT overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 5 van de uitvoeringsregeling vakantie (opnemen van vakantie uren), met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.
3. De werkgever stelt in overleg met de OR dan wel de PVT ten

### **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

behoefte van het in lid 1 bedoelde verlof nadere regels vast. Deze regels hebben in ieder geval betrekking op:

- het minimum en het maximum van de periode waarbinnen de gespaarde uren worden opgenomen;
  - de minimum respectievelijk de maximum duur van het verlof;
  - de wijze waarop voor de beëindiging van het dienstverband de niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
  - de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
4. Indien de werknemer de gespaarde uren opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep/loopbaan worden de uren genoemd in lid 1 bij de bronnen sub a tot en met c, vermeerderd met 20%.
  5. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de afgesproken periode van verlof als bedoeld in lid 3 in overleg met de werkgever te verlengen met een periode onbetaald verlof van maximaal een half jaar.
  6. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij bij de vaststelling van het verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, in overleg met de werknemer een nieuwe periode voor het verlof vaststellen. De aantoonbare schade die de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
  7. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, wordt beëindigd.
  8. De werknemer heeft op grond van de bovenstaande bepalingen nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens in geval dit uitdrukkelijk anders in deze cao en in het vorige lid is bepaald.
  9. Indien de werknemer na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 meer vrije uren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling in een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het dienstverband, dan wordt hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd. Het bovengenoemde

aantal dagen is inclusief de eventuele vermeerdering van het aantal uren met 20% op grond van lid 4 van dit artikel.

#### Artikel 4

##### **Aanvullende pensioenaanspraken kopen met tegoed spaarverlof of brutoloon**

1. De werknemer kan er voor kiezen om het spaarverlof als bedoeld in artikel 3 lid 1 en/of de brutolooncomponenten als bedoeld onder artikel 2 lid 1 sub g tot en met k geheel of gedeeltelijk in te wisselen voor de opbouw van pensioenaanspraken.
2. De werkgever verstrekt hiertoe aan de werknemer ter aanvulling op de pensioenrechten die voortvloeien uit de door het PGGM uitgevoerde verplichte pensioenregeling, een pensioentoezegging met inachtneming van de wettelijke bepalingen respectievelijk de wettelijke grenzen ten aanzien van de bovenmatige pensioenopbouw. De kosten van deze pensioenrechten komen geheel voor rekening van de werknemer.
3. Bij de toepassing van dit artikel wordt de waarde van het uurloon gelijk gesteld aan 115% van het actuele uurloon op het moment van de inwisseling in een pensioenaanspraak.

#### Artikel 5

##### **Geld- en tijdbronnen inwisselen in het kader van fiscale regeling PC-privé projecten, fietsenplannen en kinderopvang**

1. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd PC-privé project, fietsenplan, kinderopvangregeling onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen.
2. In het kader van het bepaalde in lid 1 kan als financiering worden gebruikt:
  - het bruto maandsalaris;
  - de vakantietoeslag met inachtneming van het bepaalde in artikel 2;
  - de eindejaarsuitkering;
  - de beloningen als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub j;
  - de geldelijke vergoeding voor onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub k;
  - de bovenwettelijke vakantie-uren als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub a;
  - de maximaal 3 extra gekochte vakantiedagen als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub f;Ten behoeve van de berekening van de waarde van een verlofdag

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

wordt de loonwaarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon.

3. Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden als bedoeld lid 1, wordt, voor zover van toepassing, het uurloon ten behoeve van de berekening van de toeslagen als bedoeld in de Uitvoeringsregelingen overwerk en onregelmatige dienst zodanig vastgesteld als ware het brutosalaris niet verlaagd.
4. Voor de berekening van de hoogte van de verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 4 lid 1 sub c van de Uitvoeringsregeling verhuiskosten en de jubileumgratificatie in artikel 11 van de Uitvoeringsregeling salariering wordt uitgegaan van het verlaagde brutosalaris.

Artikel 6

**Geld- en tijdbronnen inwisselen voor spaarloonregeling**

De werknemer kan in het kader van een door de werkgever opgestelde spaarloon- als bedoeld in artikel 23b van de cao, onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen, hiervoor de bronnen als bedoeld in artikel 5 lid 2 van deze regeling inwisselen.

Artikel 7

**Kopen en verkopen van vakantiedagen**

1. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen inhoudende dat hij maximaal 3 vakantiedagen van zijn vakantie-goed in het volgende kalenderjaar wil kopen dan wel wil verkopen.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon.
3. De werknemer dient het verzoek als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het einde van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen.
4. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medege-deeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.

5. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een van lid 3 en/of lid 4 afwijkende termijn overeenkomen.
6. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen de organisatorische mogelijkheden en de daaraan verbonden kosten.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGEN

Begripsbepalingen toepassing CAO

1. werktijdenregeling: een regeling waarin opgenomen de arbeidsen rusttijden van de werknemer.
2. werktijdenregeling met wisselende diensten: een werktijdenregeling met werktijden op uren, welke geheel of gedeeltelijk liggen buiten de uren als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c van de uitvoeringsregeling arbeidsuur en werktijden, waarbij de dagen waarop gewerkt wordt wisselen, hetzij de uren waarop gewerkt wordt wisselen. Bij combinatie van beide is er ook sprake van een werktijdenregeling met wisselende diensten.
3. een halve vrije dag:  
een periode van 18 uren vrij van dienst.
4. een vrije dag:  
een periode van 32 uren vrij van dienst.
5. anderhalve aaneengesloten vrije dag:  
een periode van 46 uren vrij van dienst.
6. twee aaneengesloten vrije dagen:  
een periode van 56 uren vrij van dienst.
7. twee en een halve aaneengesloten vrije dag:  
een periode van 66 uren vrij van dienst.
8. drie aaneengesloten vrije dagen:  
een periode van 72 uren vrij van dienst.
9. méér dan drie aaneengesloten vrije dagen:  
een periode vrij van dienst waarvan het aantal uren bedraagt: het aantal halve vrije dagen x 12 uur en dit totaal vermeerderd met 6 uren.
10. een vrij weekeinde:  
een periode van 56 uren vrij van dienst, vallend op zaterdag en zondag.
11. vrij van dienst:

onder vrij van dienst wordt verstaan vrij van diensten niet zijnde bijzondere diensten als bedoeld in de Uitvoeringsregelingen e, f en g.

12. **verschoven dienst:**  
van een verschoven dienst is sprake, indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens werktijdenregeling arbeid zou dienen te verrichten, naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens werktijdenregeling géén arbeid zou dienen te verrichten, wordt verplaatst.
13. **werktijden:**  
uren waarop arbeid dient te worden verricht.
14. **arbeidsduur:**  
onder arbeidsduur wordt verstaan de som van de feitelijk gewerkte uren en van die in de werktijdenregeling vastgelegde uren, waarop niet is gewerkt wegens ziekte, feestdagen, vakantie, betaald verlof en/of compensatie in vrije tijd op basis van één van de regelingen in deze cao.
15. **volletijd arbeidsduur:** van een volletijd arbeidsduur is sprake indien de in de voor de betreffende werknemer geldende werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur 36 uur gemiddeld per week bedraagt. In afwijking hiervan geldt conform artikel 1 lid 2 van de Uitvoeringsregeling arbeidsduur en werktijden voor sommige categorieën werknemers een arbeidsduur van gemiddeld 38 (voor werknemers die voor 1 oktober 2000 vallen onder § IIB van de CAO 1999–2000: 38,4) uur per week.
16. **contractuele arbeidsduur:** onder contractuele arbeidsduur wordt verstaan de voor een werknemer geldende arbeidsduur, zoals deze in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld
17. **deeltijdwerker:** de werknemer voor wie de in de werktijdenregeling opgenomen contractuele arbeidsduur minder dan 36 uur gemiddeld per week bedraagt.

## **Overgangsbepalingen**

### **§ I. Werkingssfeer, toepassing en ontheffingen**

#### Artikel 1

1. De bepalingen van Paragraaf IIA zijn uitsluitend van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werknemer als bedoeld in II Werkingssfeer en Begripsbepalingen van deze cao onder b en
  - de rechtspersoon als bedoeld onder a sub 1 alsmede op de door deze beheerde rechtspersoon als bedoeld in sub 3;

### **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- de privaatrechtelijke rechtspersoon als bedoeld onder a sub 2 alsmede de door deze beheerde rechtspersoon als bedoeld in a sub 3, indien CAO-partijen toestemming hebben verleend tot toepassing van Paragraaf IIA;
  - op verzoek van de privaatrechtelijke rechtspersoon als bedoeld in a sub 2 alsmede de door deze beheerde rechtspersoon als bedoeld in a sub 3, wanneer tevens sprake is van het beheer van een of meer rechtspersonen als bedoeld in a sub 1, onder door CAO-partijen te bepalen voorwaarden.
2. De bepalingen van Paragraaf IIB zijn uitsluitend van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werknemer als bedoeld in II Werkingssfeer en Begripsbepalingen van deze cao onder b en:
- de rechtspersoon als bedoeld in a sub 2 alsmede de door deze rechtspersoon geëxploiteerde voorzieningen als bedoeld in a sub 3,
  - voor zover door deze niet de bepalingen van Paragraaf IIA wordt toegepast op grond van:
    - ingevolge een door cao-partijen verleende toestemming als bedoeld in lid 1 (II:werkingssfeer, toepassing en ontheffingen);
    - een daartoe strekkend verzoek wanneer tevens sprake is van het beheer van een of meer rechtspersonen als bedoeld in II Werkingssfeer en begripsbepalingen van deze cao onder a sub 1, onder door CAO-partijen te bepalen voorwaarden.

### **Paragraaf IIA CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen: overgangsbepalingen voor arbeidsverhoudingen die tot 1 januari 2001 vielen onder de werkingssfeer van § IIA van de CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen 1999–2000**

#### Artikel 1

#### **Salarisgarantie FWG 3.0**

1. De werknemer wiens functie bij de invoering van het functie-waarderingssysteem FWG 3.0 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie. Voornoemd recht houdt in dat het actuele, laatstelijk geldende, salaris en het daarbij behorende perspectief van toepassing blijft.
2. De werknemer die bij indiensttreding:
  - direct voorafgaande aan het dienstverband op basis van een

arbeidsovereenkomst werkzaam was bij een instelling die viel onder de werkingssfeer van § IIA van deze CAO

en

- in genoemde instelling een functie vervulde waarop artikel 1 lid 1 van toepassing was, behoudt, bij aanvaarding van een ten opzichte van zijn vorige functie tenminste gelijk functieniveau aanspraak op toepassing artikel 1 lid 1 van de uitvoeringsregeling salarïering, onder de voorwaarde dat de werknemer tijdig, voor de datum van indiensttreding, schriftelijk aan de werkgever heeft meegedeeld dat van een dergelijke salarisgarantie sprake is.
3. a. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in de Uitvoeringsregeling Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG) Hoofdstuk A3, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
1. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen.
  2. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voorzover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
- b. Indien tengevolge van herindeling als bedoeld in de Uitvoeringsregeling Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG) Hoofdstuk A3, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
1. De salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep worden van toepassing.
  2. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
  3. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele of aanloopsalarisschaal die voor de werknemer geldt. Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, het in de jeugdsalarisschaal bij zijn leeftijd vermelde bedrag. Komt het salaris, dat voor de werknemer, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, direct voor-

### **Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

afgaand aan het besluit tot herindeling, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de aanloopsalarisschaal respectievelijk de functionele salarisschaal.

4. Artikel 9, leden 1 en 2 van de uitvoeringsregeling (promotie-artikel), zijn ten deze niet van toepassing.
- c. Indien voorafgaand aan het besluit tot herindeling artikel 4 lid 1 (salarisgarantie/FWG) van toepassing is, geldt het volgende: Voorzover toepassing van leden 3a. of 3b. van dit artikel leidt tot een lager salaris dan het in lid 1 van dit artikel bepaalde salaris(-verloop), dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op een salaris conform het in artikel 1 lid 1 bepaalde.

#### Artikel 2

#### **Duur van het wachtgeld**

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste twintig dienstjaren in aanmerking worden genomen.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:
  - a. op de datum van het ontslag dienen tenminste 10 dienstjaren bij de instelling te zijn volbracht;
  - b. in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaren dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.
4. Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 3, lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.

5. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid van dit artikel tellen alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van bij de Nederlandse Zorgfederatie of diens rechtsvoorgangers aangesloten instellingen mede. Dienstjaren, doorgebracht in voornoemde instellingen, welke niet ononderbroken aansluiten en gedurende welke onderbrekingen de werknemer wachtgeld ingevolge deze CAO heeft genoten, worden voor de toepassing van deze bepaling geacht aaneengesloten te zijn.

**Paragraaf IIB CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen: overgangsbepalingen voor arbeidsverhoudingen die tot 1 januari 2001 vielen onder de werkingssfeer van § IIB van de CAO voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen 1999–2000**

**§ I Algemene bepalingen inzake salariëring per 1 januari 2001**

Artikel 1

**Begripsbepalingen**

In het kader van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. het oude salaris: het op 31 december 2000, voorafgaand aan de invoering FWG 3.0, geldende salaris. Onder dit salaris wordt mede begrepen een eventuele arbeidsmarkt-/functie-/diplomatoeslag (artikel 1a) doch niet tijdelijke periodieken of toeslagen.
- b. oude schaal: één van de schalen als genoemd in artikel 14 en 14a § IIB.
- c. nieuwe schaal: de jeugd-/aanloop-/functionele schaal als genoemd in artikel 3 uitvoeringsregeling salariëring.
- d. perspectief: Onder het perspectief in de oude situatie wordt verstaan het maximum van de oude schaal vermeerderd met, indien van toepassing:
  - een arbeidsmarkt/functie- en diplomatoeslag (artikel 1a);
  - een uitlooperperiodiek (artikel 1b);
  - aan de werknemer toegekende vaste (niet-tijdelijke) extra periodieken.

Onder het perspectief in de nieuwe situatie wordt verstaan het maximum van de nieuwe, functionele, schaal inclusief de eventueel van toepassing zijnde uitlooperperiodieken (artikel 6 Uitvoeringsregeling b.).

Artikel 1a

**Arbeidsmarkt/functie- en diplomatoeslag**

1. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden als genoemd in lid 2 van dit artikel, heeft recht op een functie- en diplomatoeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 5 van dit artikel.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Een functie- en diplomatoeslag wordt toegekend indien de werknemer:
  - a. hetzij is ingedeeld in de functie bejaardenhelpende I of bejaardenhelpende II èn in bezit is van tenminste het diploma bejaardenhelpende;
  - b. hetzij is ingedeeld in de functie bejaardenverzorgende èn in het bezit is van tenminste het diploma bejaardenverzorgende of ziekenverzorgende;
  - c. hetzij is ingedeeld in de functie ziekenverzorgende èn tenminste in het bezit is van het diploma ziekenverzorgende;
  - d. hetzij is ingedeeld in de functie verpleegkundige of hoofd verpleging èn tenminste in het bezit is van het diploma verpleegkundige;
  - e. hetzij is ingedeeld in de functie teamleider I of teamleider II, of hoofd groepsverzorging èn in het bezit is van tenminste het diploma bejaardenverzorgende, ziekenverzorgende of verpleegkundige.
  - f. hetzij is ingedeeld in de functie avond-/nachthoofd èn in het bezit is van tenminste het diploma bejaardenverzorgende, ziekenverzorgende of verpleegkundige.
3. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 heeft de werknemer die vóór 1 december 1990 in dienst is getreden in de gevallen als bedoeld in lid 4, recht op functie- en diplomatoeslag indien hij:
  - 45 jaar of ouder is
  - èn tenminste 5 jaar ononderbroken in dienst van de werkgever werkzaam is in een van de functies als bedoeld in lid 2.
4. De werknemer als bedoeld in lid 3 heeft recht op een functie- en diplomatoeslag indien hij:
  - a. hetzij in de functie bejaardenhelpende I of bejaardenhelpende II is ingedeeld, maar niet in het bezit is van tenminste het diploma bejaardenhelpende;
  - b. hetzij in de functie bejaardenverzorgende is ingedeeld, maar niet in het bezit is van tenminste het diploma bejaardenverzorgende;
  - c. hetzij in de functie teamleider I of teamleider II, of hoofd groepsverzorging is ingedeeld, maar niet in het bezit is van tenminste het diploma bejaardenverzorgende, ziekenverzorgende of verpleegkundige;
  - d. hetzij is ingedeeld in de functie avond-/nachthoofd, maar niet in het bezit is van tenminste het diploma bejaardenverzorgende, ziekenverzorgende of verpleegkundige.

5. De hoogte van de functie- en diplomatoeslag als bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel bedraagt:
  - a. voor de werknemers genoemd onder lid 2 sub a respectievelijk lid 4 sub a van dit artikel:
    - met ingang van 1 januari 1992 € 32,22 bruto per maand.
  - b. voor de werknemers genoemd onder lid 2 sub b en c respectievelijk lid 4 sub b van dit artikel:
    - met ingang van 1 januari 1992 € 36,30 bruto per maand
  - c. voor de werknemer genoemd onder lid 2 sub d en e respectievelijk lid 4 sub c van dit artikel:
    - met ingang van 1 januari 1992 € 45,38- bruto per maand.
  - d. voor de werknemer genoemd in lid 2 sub ( respectievelijk lid 4 sub d van dit artikel:
    - met ingang van 1 juli 1995 € 45,38 bruto per maand.
6. De werkgever kan, indien zich naar zijn oordeel bijzondere omstandigheden voordoen, de werknemer die is ingedeeld in een van de functies als bedoeld in lid 2 maar hetzij niet over een van de in dit lid genoemde diploma's beschikt, hetzij niet voldoet aan het bepaalde in lid 3, een functie- en diplomatoeslag als bedoeld in lid 5 toekennen.
7. Voor werknemers met een deeltijd-arbeidsduur wordt de toeslag als bedoeld in lid 5 naar evenredigheid toegekend.
8. Voor werknemers, die een combinatiefunctie uitoefenen zoals bedoeld in artikel 14a, wordt de functie- en diplomatoeslag, als bedoeld in lid 5 van dit artikel, naar evenredigheid vastgesteld met inachtneming van de percentages die gehanteerd worden voor de vaststelling van de combinatie-salarisschaal.

### Artikel 3

#### **Toeslagen**

Bij invoering FWG 3.0 behoudt de werknemer de op 31 december 2000 geldende tijdelijke bedragen als bedoeld in de artikelen 3a en 3ba van deze bijlage, in de vorm van een individuele toeslag voor de duur waarvoor zij zijn toegekend.

### Artikel 3a

#### **Salarisverhoging**

1. De werkgever kan ten behoeve van de werknemers een regeling treffen inzake incidentele/eenmalige beloningen respectievelijk beloningen van tijdelijke aard. Deze beloningsregeling kan slechts worden

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken na instemming van de OR  
ingevolge artikel 27 WOR respectievelijk van de PR/PVT.

2. De werkgever kan op grond van geschiktheid en/of taakvervulling aan de werknemer extra periodieke verhogingen toekennen.

Artikel 3b

**Waarneming van hogere functie**

1. De werknemer aan wie tijdelijk werkzaamheden worden opgedragen die niet in overeenstemming zijn met zijn functie en welke voordien werden verricht door een werknemer, op wie een voor die functie hogere salarisschaal van toepassing is, geniet voor elke aaneengesloten periode van vier weken waarin hij die hogere bezoldigde functie geheel of grotendeels vervult, met inachtneming van het bepaalde in lid 3 een toeslag van tenminste één periodiek.
2. Bij de bepaling van de toelage dient te worden uitgegaan van het aanvangssalaris van de salarisschaal behorende bij de waar te nemen functie.
  - a. Indien het salaris van de waarnemer lager is dan het minimum van de schaal behorende bij de waar te nemen functie, bedraagt de toelage het verschil tussen het salaris van de waarnemer en het minimum van de schaal behorend bij de functie die wordt waargenomen.
  - b. Indien het salaris van de waarnemer reeds voorkomt in de salarisschaal, behorende bij de waar te nemen functie, dan bedraagt de toelage één periodiek.
3. Indien er sprake is van waarneming door meer dan één persoon, zal, met inachtneming van het gestelde in de leden 1 en 2, in onderling overleg tussen werkgever en werknemers een vergoedingsregeling worden getroffen.

Artikel 3c

**Plaatsvervanging van hoogste leidinggevende**

1. De werknemer, aan wie regelmatig wordt opgedragen gedurende korte tijd als plaatsvervanger op te treden van de hoogste leidinggevende binnen een verzorgingshuis, geniet voor die plaatsvervangende een toelage ter grootte van één periodiek.

2. Als plaatsvervanger in de zin van lid 1 van dit artikel kan slechts één werknemer optreden.
3. De toeslag van één periodiek welke door een werknemer wordt genoten voor de plaatsvervanging als bedoeld in lid 1 van dit artikel komt te vervallen, indien een andere werknemer wordt aangewezen als plaatsvervanger van de hoogste leidinggevende binnen een verzorgingshuis.

## **§ II Beschrijving, waardering en indeling van de functie**

### Artikel 4

#### **Beschrijving, waardering en indeling van de functie**

Beschrijving, waardering en indeling van de functie van de werknemer geschiedt volgens de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Functie-Waardering Gezondheidszorg (FWG).

## **§ III Garantieregeling**

### Artikel 5

#### **Salarisgarantie**

De werknemer wiens functie bij de invoering van FWG 3.0 als gevolg van de toepassing van dit systeem wordt ingedeeld in een functie waarvan het perspectief in de nieuwe situatie lager is dan het perspectief in de oude situatie, heeft recht op een integrale salarisgarantie.

Voornoemd recht houdt in dat het oude salaris en het daarbij behorende perspectief in de oude situatie voor de werknemer van toepassing blijft, met dien verstande dat het oude salaris en perspectief, met uitzondering van een eventuele Arbeidsmarkt/functie- en diplomatoeslag, worden aangepast met de algemene loonsverhoging die partijen bij deze cao zijn overeengekomen.

## **§ IV Salarisindeling per 1 januari 2001 voor werknemers die niet onder de garantieregeling vallen**

### Artikel 6

#### **Salarisindeling met ingang van 1 januari 2001**

Per 1 januari 2001 vindt salariering van de werknemer op wie artikel 5 van deze regeling niet van toepassing is, plaats overeenkomstig het bepaalde in de volgende artikelen.

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 7

**Salarisinpassing per 1 januari 2001**

Indien het perspectief in de oude situatie gelijk aan of lager is dan het perspectief in de nieuwe situatie wordt, met inachtneming van artikel 3 uitvoeringsregeling b, het oude salaris ingepast in de bij de functiegroep behorende jeugd-/aanloop-/functionele nieuwe schaal zoals in de artikelen 8 t/m 13 van deze regeling aangegeven.

Artikel 8

**Salarisinpassing werknemers jonger dan 21 jaar die worden ingedeeld in de functiegroepen 05 t/m 35**

1. Indien de functie van de werknemer, jonger dan 21 jaar, wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 05 t/m 35 wordt het oude salaris, met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 van deze regeling, ingepast in de bij de functiegroep behorende jeugdschaal.
2. De werknemer, jonger dan 21 jaar, behoudt, indien het oude salaris hoger is dan het salaris van de nieuwe schaal behorende bij diens leeftijd, het oude salaris tot het moment van toekenning van de eerstvolgende leeftijdsperiodiek.

Artikel 9

**Salarisinpassing werknemers van 21 jaar die worden ingedeeld in de functiegroepen 05 t/m 35**

1. Indien de functie van de werknemer van 21jaar wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 05 t/m 35, wordt het oude salaris ingepast in de bij de functiegroep behorende jeugdschaal.
2. De werknemer van 21 jaar behoudt, indien het oude salaris hoger is dan het salaris van de nieuwe schaal behorend bij de leeftijd van 21 jaar, het oude salaris tot de eerste van de maand waarin hij de 22-jarige leeftijd bereikt en overgaat naar de bij de functiegroep behorende aanloop- dan wel functionele schaal.

#### Artikel 10

##### **Salarisinpassing werknemer van 22 jaar of ouder, in functionele schalen van functiegroep 05 t/m 30 en toepassing uitlooperperiodieken**

Indien de functie van de werknemer van 22 jaar of ouder wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 05 t/m 30 wordt het oude salaris, mits wordt voldaan aan het aantal functie jaren als genoemd in artikel 3 uitvoeringsregeling b, als volgt ingepast in de functionele schaal:

- a. Indien het oude salaris onder het minimum ligt van de nieuwe schaal volgt inschaling op het minimumbedrag van de nieuwe schaal.
- b. Indien het oude salaris ligt tussen het minimum en het bedrag voorafgaand aan de eerste uitlooperperiodiek volgt inschaling op een gelijk dan wel het naasthogere bedrag van de nieuwe schaal.
- c. Indien het oude salaris ligt tussen de eerste uitlooperperiodiek en het hieraan voorafgaande bedrag behoudt de werknemer het oude salaris. Na verloop van zes jaar sedert het oude salaris is toegekend volgt de eerste uitlooperperiodiek van de nieuwe schaal
- d. Indien het oude salaris ligt tussen de eerste en de tweede uitlooperperiodiek behoudt de werknemer het oude salaris. Na verloop van twee jaar sedert het oude salaris is toegekend volgt de tweede uitlooperperiodiek van de nieuwe schaal.

#### Artikel 11

##### **Salarisinpassing werknemer van 22 jaar of ouder, in functionele schalen van functiegroep 35 t/m 80**

Indien de functie van de werknemer van 22 jaar of ouder wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 35 t/m 80 wordt het oude salaris, mits voldaan aan het aantal functie jaren als genoemd in artikel 3 uitvoeringsregeling b, als volgt ingepast in de functionele schaal:

- a. Indien het oude salaris onder het minimum ligt van de nieuwe schaal volgt inschaling op het minimumbedrag van de nieuwe schaal.
- b. Indien het oude salaris ligt tussen het minimum en het maximum van de nieuwe schaal volgt inschaling op een gelijk dan wel het naasthogere bedrag van de nieuwe schaal.

#### Artikel 12

##### **Salarisinpassing werknemer van 22 jaar of ouder, in de aanloopschalen van functiegroep 05 t/m 80**

Indien de functie van de werknemer van 22 jaar of ouder wordt ingedeeld in één van de functiegroepen 05 t/m 80 én op grond van artikel 3 uitvoeringsregeling b wordt ingeschaald in een aanloopschaal, wordt het oude salaris als volgt ingepast:

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- a. Indien het oude salaris onder het minimum ligt van de nieuwe schaal volgt inschaling op het minimumbedrag van de nieuwe schaal.
- b. Indien het oude salaris ligt tussen het minimum en het maximum van de nieuwe schaal volgt inschaling op een gelijk dan wel het naasthogere bedrag van de nieuwe schaal.
- c. Indien het oude salaris ligt boven het maximum van de nieuwe schaal behoudt de werknemer het oude salaris. Nadat is voldaan aan het aantal benodigde functie jaren volgt inschaling op het naasthogere bedrag in de functionele schaal. Het moment van inschaling in de functionele schaal geldt vervolgens als datum voor de periodieke salarisverhogingen.
- d. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functie jaren lager is dan in artikel 3 lid 2 uitvoeringsregeling b is bepaald.

Artikel 13

**Overgangsschaal voor werknemers jonger dan 22 jaar die worden ingedeeld in een functie waarvoor geen jeugdschaal geldt**

1. Voor de werknemer die op 1 januari 2001 jonger is dan 22 jaar én die voor 1 januari 2001 is ingedeeld in een leeftijdsalaris, gelden, indien hij als gevolg van de toepassing van FWG 3.0 wordt ingedeeld in een functiegroep die geen jeugdschaal kent, de volgende bepalingen.
2. De werknemer als bedoeld in lid 1 wordt, met inachtneming van de volgende bepalingen, ingedeeld in de overgangsschaal zoals opgenomen in lid 3 van dit artikel: indien hij de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt in het eerste bedrag in de overgangsschaal (IP nr. 1); bij het bereiken van de leeftijd van 19 jaar het tweede bedrag in de overgangsschaal (IP nr. 3); bij het bereiken van de leeftijd van 20 jaar het derde bedrag in de overgangsschaal (IP nr. 6); bij het bereiken van de leeftijd van 21 jaar het vierde bedrag in de overgangsschaal (IP nr. 9);
3. Bij het bereiken van de leeftijd van 22 jaar wordt de werknemer overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 lid 2 en lid 3 van de uitvoeringsregeling salariering ingedeeld in de bij zijn functie behorende aanloop- of functionele schaal.
4. (geldt per 1 januari 2003)

Artikel 13 geldt per 1 januari 2003 met inachtneming van de verlaging van de vakvolwassene leeftijd van 22 jaar naar 21 jaar.  
Overgangsschaal per 1/7/2002

Leeftijd	Salaris/ ip nr.
18	1210,56 (1)
19	1256,32 (3)
20	1379,04 (6)
21	1489,28 (9)

#### Artikel 14

##### **Overgangsbepaling vakantiebijslag**

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 viel onder artikel 14a sub a dan wel sub b van deze Bijlage, blijft de uitbetaling vanaf 1 januari 2001 plaatsvinden conform het gestelde in sub a dan wel sub b van dat artikel.
2. Het vloerbedrag wordt voor de werknemer, die op 31 december 2000 viel onder deze bijlage, voor de uitbetaling per 1 mei 2001 voor 7/12 deel gebaseerd op het vloerbedrag € 1340,01 en voor 5/12 deel gebaseerd op het vloerbedrag van artikel 2 sub b van de Uitvoeringsregeling vakantiebijslag.

#### Artikel 14a

##### **Vakantiebijslag**

Van het gestelde in de uitvoeringsregeling vakantiebijslag artikel 1 van deze CAO kan op twee wijzen worden afgeweken:

- a. uitkering twee maal per jaar, bijvoorbeeld in mei en december, telkens over zes voorafgaande maanden;
- b. uitkering één maal per jaar in de maand mei over het lopende kalenderjaar.

Indien uitvoering is gegeven aan dit artikel, wordt de overeengekomen afwijking in de arbeidsovereenkomst vermeld.

#### Artikel 15

##### **Overgangsbepaling gratificatie**

1. De dienstjaren die de werknemer op 31 december 2000 heeft opgebouwd, blijven gehandhaafd vanaf 1 januari 2001, zolang de werknemer bij de huidige werkgever in dienst blijft. Vanaf 1 januari 2001

**Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2003**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

geldt, met inachtneming van lid 2, het gestelde in artikel 11 van de Uitvoeringsregeling salariering.

2. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1, te meten vanaf 1 januari 2001
  - binnen 4 jaar 25 jaren in dienst is
  - binnen 8 jaar 40 jaren in dienst is van de werkgever als bedoeld in lid 1,dan heeft de werknemer op het tijdstip van het dienstjubileum recht op:
  - het op dat moment voor hem geldende maandsalaris wanneer hij 25 jaren in dienst is;
  - tweemaal het op dat moment voor hem geldende salaris wanneer hij 40 jaren in dienst is.

Het gestelde in lid 2 is van toepassing, behoudens voor zover sprake is van betere bedingen tussen de werkgever en de werknemer in het kader van een sociaal plan/.

Artikel 16

**Afwijking normale arbeidsduur**

1. Voor functies ten aanzien waarvan de werkgever heeft vastgesteld dat de invoering van een 36-urige werkweek niet dan wel slechts op termijn kan worden gerealiseerd bedraagt de arbeidsduur in afwijking van het gestelde in artikel 23 lid 1: voor een volletijdsarbeidsduur gemiddeld 38,4 uren per week respectievelijk 166,4 uren per maand respectievelijk 1996 uren per jaar.
2. Bij het aangaan van de overeenkomst geeft de werkgever aan of de afwijking als bedoeld in het voorgaande lid van tijdelijke dan wel blijvende aard is.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2003.

Dictum III

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

Dictum IV

Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2003 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 25 juni 2003

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*de wnd. Directeur Uitvoerings-  
taken,  
Juridische Zaken en Beleidsin-  
formatie,*

Mr. M.H.M. van der Goes.