

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 14 AUGUSTUS 2003 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
VRIJGEVESTIGDE FYSIOTHERAPIEPRAKTIJK**

AI Nr. 9960

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 18-08-2003, nr. 157

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vereniging van Fysiotherapeuten Werkgevers in een Vrijgevestigde praktijk (FWV) mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Vereniging van Fysiotherapeuten Werkgevers in een Vrijgevestigde praktijk (FWV);

Partij(en) te anderzijde: Vereniging van Fysiotherapeuten in Dienstverband in een Vrijgevestigde praktijk (FDV).

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:

A. ALGEMEEN DEEL

Artikel 1

Definities

- a. Vereniging van Fysiotherapeuten Werkgevers in een vrijgevestigde praktijk (FWV):
De contracterende partij ter ene zijde
- b. Vereniging van Fysiotherapeuten in Dienstverband in een vrijgevestigde praktijk (FDV):
De contracterende partij ter andere zijde.
- c. Werkgever:
de stichting/vereniging/besloten vennootschap/naamloze vennootschap/persoon/maatschap die een instelling/organisatie beheert in de eerste lijn, waar dan ook in Nederland gevestigd, waar op basis van artikel 29 lid 1 van de Wet BIG (Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheids-zorg, wet van 11 november 1993, Staatsblad 1993, nummer 655) fysiotherapie bedreven wordt; niet zijnde een verpleeginrichting of een instelling voor multidisciplinaire eerstelijns gezondheidszorg (zie toelichting).
- d. Werknemer:
de fysiotherapeut of heilgymnast-masseur die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met een werkgever als genoemd onder c.
- e. Waarnemer:
De fysiotherapeut of heilgymnast-masseur die niet via een uitzendbureau of met gebruikmaking van een verklaring arbeidsrelatie een afwezige fysiotherapeut of heilgymnast-masseur vervangt.
- g. Arbeidsovereenkomst:
Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek en conform een modelarbeidsovereenkomst uit deze CAO.
- h. Maand:
Een volle kalendermaand.
- i. Maandsalaris:
Het bruto maandsalaris zoals gedefinieerd in artikel 7 voor het vast salaris en artikel 9 voor het variabel salaris.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

Duur en aard der overeenkomst

2. Minimum CAO
Van de bepalingen van de CAO mag slechts in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkzaamheden en werkomstandigheden
 1. De werknemer is persoonlijk verantwoordelijk voor zijn fysiotherapeutisch handelen.
De werkgever waarborgt de vrijheid van fysiotherapeutisch handelen van de werknemer binnen het kader van diens specifieke deskundigheid.
De werknemer zal slechts op gronden, ontleend aan algemeen aanvaarde normen betreffende de verantwoordelijkheid als fysiotherapeut, mogen weigeren de behandeling of medebehandeling van een patiënt op zich te nemen of voort te zetten. Zodanige beslissing zal de werknemer bovendien slechts mogen nemen na mededeling aan de werkgever en na overleg met de verwijzend geneeskundige om de continuïteit van de behandeling te verzekeren.
Zowel werkgever als werknemer zullen zich houden aan de beroepsethiek, alsmede aan de gedragsregels zoals deze zijn of worden vastgesteld door het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie.
 2. De werknemer is gehouden naar vermogen bij te dragen tot een efficiënte bedrijfsvoering. Hij is verplicht de in verband daarmee door de werkgever te geven aanwijzingen op te volgen, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.1.1
De werknemer draagt er zorg voor dat de tijd die hij gemiddeld per behandeling besteedt niet in sterke mate afwijkt van de normatieve gemiddelde arbeidsinbreng zoals die door het CTG wordt gehanteerd.
 3. Overleg en administratieve handelingen
Administratieve handelingen, werkoverleg, alsmede overleg met verwijzend geneeskundigen etc. geschieden tijdens werktijd.

Tenminste drie maal per jaar vindt een werkoverleg plaats, waarbij in principe de werkgever en alle werknemers aanwezig zijn. Hierbij komen onder meer de volgende onderwerpen aan de orde:

- organisatie en bedrijfsvoering, waaronder vakantie en verlof-rooster;
- het opstellen van een kwaliteitsjaerverslag (terugkijkend in de tijd);
- het opstellen van een kwaliteitsjaarplan (vooruit kijkend in de tijd);
- het opstellen van een opleidings- en scholingsbeleid.

4. De werkgever verschaft de werknemer indien nodig en binnen de grenzen van het economisch mogelijke zowel de volledige ruimte tot onderzoek, observatie en behandeling als faciliteiten zoals instrumentarium, personeel en bibliotheek.

5. Werktijden

De werknemer is verplicht zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft te houden aan de bepalingen die in de praktijk vigeren.

Als tengevolge van maatschappelijke ontwikkelingen binnen de vrijgevestigde praktijk voor fysiotherapie, buiten de gebruikelijke werktijden, werkzaamheden moeten worden verricht, is de werkgever gehouden dit binnen de overlegprocedures in de praktijk in te brengen en te bespreken.

Waar ten behoeve van de goede gang van zaken in de praktijk incidenteel en onverwacht fysiotherapeutische zorgverlening noodzakelijk is, is deze verplicht.

6. Nevenwerkzaamheden

De werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst behoeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever.

De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden indien en voorzover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan daarbij rekening houdend met de belangen van zowel de werknemer als de werkgever. Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

Indien een werknemer een deeltijd-overeenkomst heeft, heeft hij het recht zijn inkomen aan te vullen tot een normaal niveau, tenzij het werkzaamheden betreft als bedoeld in artikel 20, in welk geval de toestemming van de werkgever benodigd is. De werkgever houdt hierbij rekening met de belangen van zowel de werknemer als de werkgever.

7. Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht noch tijdens de dienstbetrekking noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

te doen aangaande enige op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met praktijk-aangelegenheden zowel van de werkgever als van dependances van de werkgever, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

2. De werknemer is gehouden medewerking te verlenen aan de administratie, zoals redelijkerwijs door de werkgever van hem mag worden verwacht. De werknemer is gehouden de fysiotherapeutische gegevens vast te leggen en bij te houden. De werkgever treft de nodige maatregelen teneinde de werknemer in staat te stellen dit archief te bewaren, zodat de geheimhouding daarvan verzekerd blijft.

Kennisgeving van de gehele of gedeeltelijke inhoud van de ziektegeschiedenissen aan anderen kan slechts plaatsvinden door de werknemer of krachtens diens uitdrukkelijke machtiging en na instemming van de patiënt.

Bij beëindiging van het dienstverband is de werknemer verplicht de fysiotherapeutische gegevens, ook indien deze zijn gesteld op papier aan de werknemer toebehorend of aan hem persoonlijk zijn geadresseerd, over te dragen aan zijn opvolger, respectievelijk de fysiotherapeut, die de behandeling van de patiënten overneemt, tenzij de betreffende patiënten daartegen bezwaar hebben gemaakt.

De administratieve gegevens blijven ook na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in het archief van de praktijk van de werkgever.

B. AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 5

Aanstelling en ontslag

1. Proeftijd
Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen waarbij werkgever en werknemer artikel 7:652 BW in acht nemen.
Tijdens de proeftijd kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
2. Aard van het dienstverband
Van de mogelijkheid met de werknemer een arbeidsovereenkomst

anders dan voor onbepaalde tijd aan te gaan, wordt gebruik gemaakt indien het werkzaamheden van tijdelijke aard zijn of beide partijen dit als zodanig wensen.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niets anders wordt bepaald, wordt het dienstverband voor onbepaalde tijd geacht te zijn aangegaan.

3. Dienstverband voor onbepaalde tijd
 1. Beëindiging dienstverband door opzegging
Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen in acht.
4. Dienstverband voor bepaalde tijd
Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het moment genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De mogelijkheden voor verlenging die artikel 7:668a BW biedt, zijn onverkort in de CAO van toepassing.

Artikel 6

Arbeidsduur en werkrooster

1. Arbeidsduur
De arbeidsduur bedraagt bij een volledig dienstverband de normatieve dagtaak zoals deze aan het tarief ten grondslag ligt. Het dienstverband kan voor een volledig dan wel voor een deel van het volledig dienstverband worden afgesproken.
2. Werkrooster
De werktijden liggen als regel tussen 8.00 uur en 18.00 uur op de maandag tot en met de vrijdag. Werktijden worden in onderling overleg afgesproken en vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Hierbij is het eveneens mogelijk dat in onderling overleg variabele werktijden worden afgesproken. Tevens kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg de werkzaamheden in gebroken dienst laten plaatsvinden. Bij het werken binnen een individueel overeengekomen werkrooster, dat afwijkend is van de traditionele 8.00 tot 18.00 cultuur of waarop op zaterdagen wordt gewerkt en die vallen binnen de individueel overeengekomen arbeidsduur, wordt geen overwerkvergoeding toegekend.

C. BELONING VAST SALARIS

Artikel 7

Vaststelling salaris

1. Grondslag berekening vast salaris.
De werknemer ontvangt een salaris gebaseerd op het bedrag van het normsalaris van het inkomensbestanddeel dat als uitgangspunt voor de tarieven in de vrijgevestigde praktijk wordt gebruikt. In bijlage 6 is het bruto maandsalaris bij een volledig dienstverband aangegeven alsmede eventuele mutaties met de datum van inwerkingtreding.
2. Uitbetaling vast maandsalaris
Het salaris wordt maandelijks uitgekeerd onder aftrek van de inhouding waartoe de werkgever wettelijk verplicht is of waartoe de werknemer hem machtigt.
De betaling geschiedt op een zodanig tijdstip, dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand over het salaris kan beschikken.
3. Salarisopgaaf vast salaris
De werknemer ontvangt maandelijks een opgave van de berekening van het netto maandsalaris.
Tevens wordt jaarlijks, uiterlijk op 1 maart, een opgave verstrekt over het in het voorgaande jaar verdiende inkomen, de ingehouden loonbelasting, de sociale verzekeringspremies, alsmede eventuele overige inhoudingen.
4. Ziekte vast salaris
 1. Hoogte doorbetaling loon tijdens ziekte bij vast salaris
De werknemer heeft na twee wachtdagen recht op doorbetaling van 70% van het maandsalaris. De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten te kiezen voor doorbetaling van 100% na twee wachtdagen. De hoogte van het bruto maandsalaris bij volledig dienstverband wordt bepaald door de keuze van de hoogte van loondoorbetaling tijdens ziekte (zie bijlage 6).
 2. Ontslag na 52 weken arbeidsongeschiktheid bij vast salaris
In afwijking van artikel 7:670 lid 1a Burgerlijk Wetboek is het de werkgever toegestaan de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien:
 - de arbeidsongeschiktheid tenminste 52 weken heeft geduurd en

- de werknemer arbeidsongeschikt is verklaard voor zijn eigen werk door de daartoe bevoegd verklaarde instantie en
 - de werkgever geen mogelijkheden heeft voor ander aangepast werk.
- Indien de werknemer op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in dienst is, eindigt de doorbetaling bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst.
5. Zwangerschap bij vast salaris
In verband met bevalling heeft de werknemer recht op doorbetaling van 100% van het bruto maandsalaris gedurende tenminste zestien weken.
7. Vakantiegeld bij vast salaris
De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag.
Het vakantietoeslagpercentage wordt in bijlage 6 aangegeven.
De vakantietoeslag wordt berekend over een jaarsalaris gedurende de periode 1 mei van het voorgaande jaar t/m 30 april van het onderhavige jaar.

Artikel 8

Vergoedingen bij vast salaris

1. Overwerk bij vast salaris
Onder overwerk wordt verstaan, werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht en de individueel overeengekomen arbeidsduur met meer dan een half uur overschrijdt.
Naast het normale uurloon ontvangt de werknemer een overwerkvergoeding van 25% van het uurloon. Het uurloon wordt in bijlage 6 aangegeven.
De overwerkvergoeding voor arbeid verricht op zaterdag bedraagt 75% en die op zon- en feestdagen 100% van het uurloon.
Tussen 22.00 uur en 7.00 uur wordt niet gewerkt.
2. Kostenvergoeding bij vast salaris
De hoogte van de vergoedingen is opgenomen in bijlage 6.
- Kilometervergoeding.
De werknemer ontvangt maandelijks op declaratiebasis een vergoeding voor de in opdracht van de werkgever door hem tijdens de vervulling van zijn beroep gemaakte reiskosten.
 - Telefoonkosten.
Telefoonkosten worden vergoed voorzover deze voor de uitoefening van de werkzaamheden nodig zijn, zulks ter beoordeling aan de werkgever.
 - Congresbezoek en scholing.
Indien congresbezoek, scholing of cursus op uitdrukkelijk ver-

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zoek van de werkgever plaatsvindt, zijn de kosten voor de werkgever. Indien congresbezoek, scholing of cursus op initiatief van de werknemer plaatsvindt, vindt overleg over kostenvergoeding plaats. De werkgever kan op grond van gewichtige redenen weigeren om de kosten te voldoen. Hij dient dit dan echter schriftelijk te motiveren.

- Lidmaatschapskosten.
Indien de werknemer lid is van een beroepsorganisatie in de fysiotherapie, vergoedt de werkgever de lidmaatschapskosten bij een volledig dienstverband tot het maximum bedrag dat in bijlage 6 is aangegeven
Bij een niet volledig dienstverband wordt de vergoeding naar rato van de omvang van het dienstverband verleend met een minimum van 50% van het bovenbedoelde bedrag.
- Ziektekosten.
Ziektekosten voortvloeiend uit een ziektekostenverzekering ingeval de werknemer niet verzekerd is volgens de ziekenfondswet, worden door de werkgever tot een maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie vergoed.
- Dienstkleding.
Indien de werkgever aan de werknemer het dragen van dienstkleding voorschrijft, komen de daaraan verbonden kosten van aanschaf en reiniging voor zijn rekening.

D. BELONING VARIABEL SALARIS

Artikel 9

1. Grondslag berekening variabel salaris

Grondslag voor de berekening van het aan de werknemer toekomende salaris zijn de door de werknemer in dienst van de werkgever verrichte behandelingen met dien verstande dat de totale loonkosten voor de werkgever niet meer bedragen dan een percentage van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet (van ziekenfondsverzekerden en particulier verzekerden). Dit wordt het te verlonen omzetpercentage genoemd. Zie bijlage 6.

In de totale loonkosten zijn de volgende elementen opgenomen: bruto loon, werkgeverslasten waaronder de premie voor de ziekengeldverzekering/arbodienst, de basispremie WAO en – indien van toepassing – de gedifferentieerde premie WAO die voor de CAO-V werkgevers is vastgesteld, vakantietoeslag, pensioenbijdrage, doorbetaling van loon tijdens vakantie, verlof en ADV-dagen.

2. Het basisomzetpercentage van het variabel salaris
De werknemer heeft tenminste recht op het basisomzetpercentage, als vermeld in bijlage 6.
3. Het opbouwpercentage van het variabel salaris
Het basisomzetpercentage kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden verhoogd met een opbouwpercentage. Bij een opbouwpercentage krachtens de CAO kunnen de elementen gewaardeerd worden zoals genoemd in de clusters van bijlage 7. De werkzaamheden, kennis en kunde en overige kwaliteiten genoemd bij de clusters in bijlage 7 zijn voorbeelden en vormen dus geen limitatieve opsomming.
De hoogte van een opbouwpercentage is flexibel hetgeen wil zeggen dat het opbouwpercentage kan worden aangepast als de opgedragen werkzaamheden worden gewijzigd. Voor de clusters gezamenlijk geldt een opbouwpercentage zoals vermeld in bijlage 6.
4. Het garantiesalaris van het variabel salaris
De werknemer met een variabel salaris heeft recht op een garantiemaandsalaris. Het garantiemaandsalaris wordt bepaald door het overeengekomen aantal minimaal te werken uren, zijnde 75% van het gemiddeld aantal te werken uren, te vermenigvuldigen met het in bijlage 6 aan te geven uurloon.
5. Maandsalaris en jaarsalaris bij het variabel salaris
Het jaarsalaris wordt bepaald door hetgeen is opgenomen in 9.1, met inachtneming van het in 9.4 bepaalde.
Ter verkrijging van een gelijkmatige salarisbetaling door het jaar vinden de salarisbetalingen maandelijks als volgt plaats: het bruto maandsalaris bestaat uit een twaalfde gedeelte van het te verwachten bruto jaarsalaris na aftrek van de vakantietoeslag.
6. Aanpassing maandsalaris bij het variabel salaris
De werkgever ziet toe op de ontwikkeling in de gerealiseerde omzet van de werknemer. Indien er structureel wijziging optreedt in de omzet van de werknemer, zal de werkgever het maandsalaris aanpassen. Het maandsalaris zal echter nooit onder het garantiesalaris vastgesteld kunnen worden.
7. Uitbetaling maandsalaris bij het variabel salaris
Het salaris wordt maandelijks uitgekeerd onder aftrek van de inhouding waartoe de werkgever wettelijk verplicht is of waartoe de werknemer hem machtigt. De betaling geschiedt op een zodanig tijdstip, dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand over het salaris kan beschikken.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8. Salarisopgaaf bij het variabel salaris
De werknemer ontvangt maandelijks een opgave van de berekening van het netto maandsalaris.
Tevens wordt jaarlijks, uiterlijk op 1 maart, een opgave verstrekt over het in het voorgaande jaar verdiende inkomen, de ingehouden loonbelasting, de sociale verzekeringspremies, alsmede eventuele overige inhoudingen.
9. Eindafrekening bij het variabel salaris
Binnen vier weken na afloop van het kalenderjaar zal een afrekening plaatsvinden die het gehele voorgaande jaar betreft, zodanig dat het totale jaarsalaris in overeenstemming is met het bepaalde in 9.1.
10. Ziekte bij het variabel salaris
 1. De werknemer heeft na twee wachtdagen recht op doorbetaling van 70% van het maandsalaris. De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten te kiezen voor doorbetaling van 100% na twee wachtdagen. Indien besloten is tot loondoorbetaling van 100% na twee wachtdagen, wordt ten hoogste de premie voor de ziekengeldverzekering/arbodienst die in bijlage 6 is aangegeven, uit de werkgeverslasten van de te verlonen percentages ingehouden.
 2. In afwijking van artikel 7:670 lid 1a Burgerlijk Wetboek is het de werkgever toegestaan de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien:
 - de arbeidsongeschiktheid tenminste 52 weken heeft geduurd en
 - de werknemer arbeidsongeschikt is verklaard voor zijn eigen werk door de daartoe bevoegd verklaarde instantie en
 - de werkgever geen mogelijkheden heeft voor ander aangepast werk.Indien de werknemer op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in dienst is, eindigt de doorbetaling bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst.
11. Zwangerschap bij variabel salaris
In verband met bevalling heeft de werknemer recht op doorbetaling van 100% van het bruto maandsalaris gedurende tenminste zestien weken.

13. Vakantiegeld bij variabel salaris

Bij de jaarafrekening zoals bepaald in artikel 9.9 vindt uitbetaling plaats van de vakantietoeslag over het voorgaande jaar.

Het vakantietoeslagpercentage wordt in bijlage 6 aangegeven.

Artikel 10

Kostenvergoedingen bij variabel salaris

1. Onder kostenvergoedingen worden onder meer verstaan:

- Vergoeding voor de door de werknemer tijdens de vervulling van zijn beroep gemaakte reiskosten.
- Kosten voor het bezoeken van een congres inclusief de daarvoor gemaakte reiskosten
- Kosten voor het volgen van een scholing inclusief de daarbij behorende kosten zoals de in dat kader gemaakte reiskosten en cursusmateriaal
- Telefoonkosten
- Andere in het kader van de arbeidsovereenkomst door de werknemer gemaakte kosten.

De aan de werknemer te betalen kostenvergoedingen (niet zijnde de vergoeding voor lidmaatschapskosten) zullen voor de werkgever onderdeel zijn van de totale kosten. Het maximum (tenzij door de werkgever en de werknemer anders overeengekomen) van de kosten voor de werkgever van de kostenvergoedingen als percentage van de omzet, is vermeld in bijlage 6.

2. Vergoeding voor lidmaatschapskosten bij variabel salaris

Indien de werknemer lid is van het KNGF, vergoedt de werkgever de lidmaatschapskosten bij een volledig dienstverband tot het maximum bedrag dat in bijlage 6 is aangegeven. Bij een niet volledig dienstverband wordt de vergoeding naar rato van de omvang van het dienstverband verleend met een minimum van 50% van het bovenbedoelde bedrag.

3. Kostenvergoeding op verzoek van de werkgever bij variabel salaris

Als de werknemer op verzoek van de werkgever kosten maakt, dan zal de werkgever die kosten volledig vergoeden. Het maximale kostenvergoedingpercentage van de CAO kan hierdoor worden overschreden.

4. Scholingskostenvergoeding op verzoek van de werknemer bij variabel salaris

Indien congresbezoek, scholing of cursus op initiatief van de werknemer plaatsvindt, kunnen op diens verzoek de gemaakte kosten worden vergoed. De werkgever kan op grond van gewichtige rede-

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

nen weigeren om de kosten te voldoen. Hij dient dit dan echter schriftelijk te motiveren. Gewichtige redenen zijn (niet limitatief):

- de scholing is strijdig met de bedrijfsvoering;
- de scholing vraagt te veel tijdsinvestering die binnen de praktijk niet kan worden opgevangen, waardoor de continuïteit van de praktijk wordt bedreigd;
- de betreffende kennis is al in voldoende mate binnen de praktijk aanwezig;
- tussen werkgever en werknemer zijn afspraken gemaakt over een andere besteding van de financiële middelen voor na- en bijscholing.

Het is in het belang van de kwaliteit van de zorgverlening dat de werknemer regelmatig zijn kennis en vaardigheden op peil houdt danwel uitbreidt tot het niveau dat voor een goed professioneel functioneren gewenst is en dat hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld binnen het raam van de mogelijkheden van de praktijk (= maximum kostenvergoedingenpercentage).

Indien de werkgever – schriftelijk en gemotiveerd – de scholingskosten niet vergoedt c.q. de totale loonkosten niet tijdelijk verhoogt, neemt de werkgever die kosten voor zijn rekening echter zonder verhoging van de totale loonkosten door een gelijktijdige evenredige verlaging van de bruto beloning. De verlaging van de bruto beloning zal in overleg met de werknemer of ineens of over meerdere maanden worden verdeeld. De toestemming voor zulk een verlaging van de bruto beloning zal moeten blijken uit een door hem getekende verklaring.

5. Overige kostenvergoeding op verzoek van de werknemer bij variabel salaris

Als de werknemer op eigen verzoek kosten maakt, dan kan de werkgever besluiten die kosten voor zijn rekening te nemen echter zonder verhoging van zijn loonkosten namelijk door een gelijktijdige evenredige verlaging van de bruto beloning. De verlaging van de bruto beloning zal in overleg met de werknemer ineens of over meerdere maanden worden verdeeld. De toestemming van de werknemer voor zulk een verlaging van de bruto beloning zal moeten blijken uit een door hem getekende verklaring.

6. Kostenvergoedingen fiscaal bij variabel salaris

Het staat werkgever en werknemer vrij om bij de betaling van kostenvergoedingen gebruik te maken van fiscale faciliteiten.

7. Bestaande rechten van vóór 1 januari 2003
Bestaande rechten van werknemers met een arbeidsovereenkomst met ingangsdatum vóór 1 januari 2003 zullen worden gerespecteerd in die zin dat de overeengekomen beloning en kostenvergoeding niet worden verminderd door de CAO met ingangsdatum 1 januari 2003. Wel zal de systematiek van deze CAO worden gehanteerd onder andere door toepassing, ook bij deze werknemers, van onder meer het basisomzetpercentage en, indien van toepassing, een opbouwpercentage en een kostenvergoedingpercentage.

E. AFWEZIGHEID (bij vast en variabel salaris)

Artikel 11

Vakantie

1. Algemeen
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar
2. Vakantiedagen
De werknemer heeft bij een volledige vijfdaagse werkweek 23 vakantiedagen per kalenderjaar.
Voor deeltijdwerkers geldt dat de aanspraken op vakantiedagen naar evenredigheid worden vastgesteld.
Degenen die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst treden of voor 31 december de dienst verlaten, hebben over dat jaar de beschikking over een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal maanden dat zij in dat jaar in dienst zijn. Het aantal vakantiedagen wordt afgerond op halve dagen.
3. Opname vakantiedagen
Het opnemen van vakantie dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.
De werknemer kan eenmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.
Vakantiedagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar, dienen zoveel mogelijk voor 1 april van het daaropvolgende jaar te worden opgenomen.

Artikel 12

Verlof

1. Algemeen
Naast vakantie overeenkomstig het bepaalde in artikel 11, is er een aantal verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
Bij variabel salaris geschiedt het opnemen van verlof voor eigen rekening.
2. Scholing
Verlof dat nodig is voor verplichte na- en/of bijscholing van de werknemer wordt verleend. Betaald verlof wordt altijd verleend indien de scholing op verzoek van de werkgever geschiedt.
Verlof voor niet verplichte na- en/of bijscholing van de werknemer wordt in overleg tussen werkgever en werknemer verleend, waarbij de organisatorische implicaties van de afwezigheid van de werknemer een rol spelen.
3. Bijzonder verlof
Waar in dit artikel gehuwd c.q. echtgenoten staat wordt daaronder mede verstaan de relatiepartner. De relatiepartner is de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een ten bewijze daarvan door de werknemer aan de werkgever overgelegde kopie van een notariële verklaring.
In de hierna genoemde niet-voorzienbare gevallen kan de werknemer verlof opnemen, mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van een zijner kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders.
 - b. gedurende een dag op de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoon-zusters.
In de hierna genoemde voorzienbare gevallen kan de werknemer verlof opnemen, mits hij zo mogelijk minstens een dag tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt:
 - c. voor de daarvoor benodigde tijd bij huwelijksaangifte van de werknemer.

- d. voor in totaal twee aaneengesloten dagen bij zijn huwelijk.
- e. voor een dag bij huwelijk van een van de leden van zijn gezin en van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad.
- f. voor drie dagen bij bevalling van zijn echtgenote.
- g. voor de noodzakelijke tijd bij ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), van inwonende kinderen, ouders of schoonouders, pleegouders of pleegkinderen mits de noodzaak van dit verlof blijkt uit een geneeskundige verklaring.
- h. maximaal eenmaal per twee jaar voor twee dagen bij verhuizing van de werknemer die een eigen huishouding voert.
- i. in andere gevallen waarin de werkgever bijzondere omstandigheden aanwezig acht.

Buitengewoon onbetaald verlof wordt verleend:

- j. voor maximaal 12 dagen per jaar voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van werknemersorganisaties, voorzover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
- k. voor maximaal vijf dagen per jaar voor het deelnemen c.q. medewerken aan conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen, voorzover de werknemer daartoe als deskundige of afgevaardigde door zijn werknemersorganisatie is uitgenodigd en hij zulks kan aantonen;
- l. voor deelname aan bestuurlijke en ministeriële commissies en onderwijsactiviteiten in het kader van de gezondheidszorg;
- m. in andere gevallen waarin de werkgever bijzondere omstandigheden aanwezig acht.

Artikel 13

Arbeidsduurverkorting (ADV)

1. ADV bij vast salaris

De werknemer met vast salaris heeft recht op het aantal ADV dagen per jaar dat in bijlage 6 is opgenomen. ADV-dagen kunnen op verzoek van de werknemer aangewend worden voor het vereffenen van wachtdagen ingeval van ziekte of voor het opnemen van onbetaald verlof.

De werknemer heeft de mogelijkheid de ADV dagen in enig jaar geheel of voor de helft niet in vrije tijd op te nemen, maar te laten uitbetalen. Het bedrag wordt in bijlage 6 aangegeven.

De opbouw van ADV vindt plaats naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband.

Het opnemen van ADV-dagen dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.

ADV-dagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar, dienen voor 1 april van het daaropvolgende jaar te worden opgenomen.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. ADV bij variabel salaris

De werknemer met variabel salaris heeft recht op het aantal ADV dagen per jaar dat aangegeven wordt in bijlage 6.

De opbouw van ADV vindt plaats naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband.

Het opnemen van ADV-dagen dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.

ADV-dagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar, dienen voor 1 april van het daaropvolgende jaar te worden opgenomen.

Het opnemen van ADV bij variabel salaris geschiedt evenals het opnemen van verlof voor eigen rekening.

Artikel 14

Feestdagen

1. Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koninginnedag (of de dag die voor de viering is aangewezen), Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, en de beide Kerstdagen. Op feestdagen wordt normaliter niet gewerkt.
2. In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag, of de dag die voor de viering is aangewezen, als een feestdag.

F. DIVERSE REGELINGEN (bij vast en variabel salaris)

Artikel 15

Vervanging

1. De werkgever draagt tijdens de afwezigheid van de werknemer, bijvoorbeeld wegens vakantie, buitengewoon verlof of ziekte, zorg voor de continuïteit van de werkzaamheden van de werknemer. Deze continuïteit wordt door de werkgever nagestreefd na overleg met de werknemer.
2. De aan de vervanging verbonden kosten komen ten laste van de werkgever.

Artikel 16

Aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever verplicht zich jegens de werknemer op kosten van de werkgever een verzekering te sluiten voor zowel zichzelf als de werknemer tegen beroepsaansprakelijkheid van de werknemer, voor handelen of nalaten door de werknemer bij de uitoefening van zijn beroep.

Artikel 17

Overeenkomst fysiotherapeut en zorgverzekeraar

De werknemer verklaart kennis te hebben genomen van de eventueel tussen de werkgever en de zorgverzekeraar gesloten overeenkomst en de daarbij behorende regelingen te aanvaarden en de daaruit voortvloeiende verplichtingen, met name voor wat betreft de aan de verzekerden te verstrekken hulp, als eigen verplichtingen te zullen naleven.

Artikel 18

Non-actiefstelling

De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 3 weken op non-actief stellen, met behoud van salaris, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden sterk 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.

De termijn van non-actiefstelling kan ten hoogste eenmaal met 3 weken worden verlengd. In overleg met de werknemer of diens raadsman kan deze termijn nog eenmaal in onderlinge overeenstemming met 3 weken worden verlengd.

Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.

Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst.

De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.

De non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 19

Schorsing

De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanig 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.

De werknemer wordt binnen 4 dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich hiertegenover bij de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.

De werkgever kan de schorsing eenmaal met ten hoogste een week verlengen. Ingeval ten tijde van de eerste schorsing reeds een opzegtermijn liep, kan de schorsing verlengd worden tot de datum van ingang van het ontslag.

De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot het praktijkpand te ontzeggen voorzover geen betrekking hebbend op de leefruimten van de werknemer.

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.

Artikel 21

Overgangsbepaling

Tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden die op of na 1 januari 2003 voor de werknemer in gunstige zin afwijken van de CAO, blijven gehandhaafd op voorwaarde dat deze regeling(en)

in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer vastgelegd worden en daarbij beschouwd worden in evenwicht en in samenhang met de andere arbeidsvoorwaarden.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 3

Professioneel statuut fysiotherapeuten in dienstverband in de vrijgevestigde praktijk

Overwegende

- dat overeenkomstig artikel 4.3 van de CAO de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten met inachtneming van een professioneel statuut;
- dat het professioneel statuut een bekrachtigd geheel is, met daarin rechten en plichten gericht op een optimale beroepsuitoefening van de individuele beroepsbeoefenaar binnen de praktijk. Daarmee wordt beoogd een optimale kwaliteit van de zorg die de beroepsbeoefenaar verleent te bevorderen, waar nodig in samenhang met de zorg die andere beroepsbeoefenaren verlenen;
- dat een regeling van professionele aangelegenheden ten aanzien van een fysiotherapeut, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, noodzakelijk is;
- dat er geen verschil in het beroepsmatig functioneren mag zijn tussen een op arbeidsovereenkomst werkzame fysiotherapeut en diens collage die op basis van een andere overeenkomst in de praktijk werkzaam is;
- dat de fysiotherapeut persoonlijke verantwoordelijkheid heeft voor behandeling van de patiënt aan wie hij verantwoording verschuldigd is voor zijn beroepsmatig handelen;
- dat de werkgever een algemene verantwoordelijkheid draagt voor de zorgverlening in de praktijk en de totstandkoming van de benodigde regelingen;
- dat de door de werkgever krachtens arbeidsovereenkomst aangestelde leidinggevende fysiotherapeut organisatorische verantwoordelijkheid draagt voor de zorgverlening in de praktijk;
- dat de fysiotherapeut meewerkt aan het tot stand komen van regelingen die strekken tot bevordering van het collectieve verantwoordelijkheidsbesef, tot bevordering van toetsing van de kwaliteit en

doelmatigheid van het beroepsmatig handelen en het bewaken van de normen van de beroepsethiek;
is het navolgende statuut voor de beroepsgroep fysiotherapeuten bekrachtigd:

Artikel 1

In dit statuut wordt verstaan onder:

- **Praktijk:**
het organisatorisch geheel waar (vanwaar uit) de fysiotherapeut zijn werk verricht.
- **Werkgever:**
de werkgever als bedoeld in de CAO.
- **Fysiotherapeut:**
de werknemer die staat ingeschreven in het BIG-register en werkzaam is in de praktijk.
- **Patiënt:**
degene op wie de zorg zich richt.

Artikel 2

1. De fysiotherapeut verbindt zich de patiënten die aan zijn zorg zijn toevertrouwd te behandelen, waar nodig in teamverband met andere beroepsbeoefenaren.
2. Onder de behandeling zijn mede begrepen fysiotherapeutisch onderzoek, diagnose, begeleiding en advisering.
3. Indien de fysiotherapeut gegronde redenen meent te hebben om een behandeling van een patiënt niet op zich te kunnen nemen, of een aangevangen behandeling af te moeten breken doet hij hiervan mededeling aan de werkgever en treft hij, na overleg met de verwijzend arts, de patiënt en de eventuele fysiotherapeut, die hem als zodanig vervangt, maatregelen teneinde de behandeling te doen aanvangen of de continuïteit van de behandeling te verzekeren.
4. Indien de fysiotherapeut twijfelt aan de juistheid of de volledigheid van de verwijzing van de arts kan hij op grond van zijn professionele verantwoordelijkheid weigeren een patiënt in behandeling te nemen. Hij treedt hiervoor onverwijld in overleg met de verwijzend arts, en stelt de werkgever of leidinggevende fysiotherapeut hiervan op de hoogte.
5. Indien naar de mening van de fysiotherapeut de ruimte, het perso-

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

neel en de outillage niet (meer) voldoen aan tenminste de wettelijke eisen of erkende nadere richtlijnen zal de fysiotherapeut na overleg met de werkgever, de behandeling weigeren c.q. tussentijds beëindigen na overleg met de Inspectie voor de Volksgezondheid.

6. Indien bij de behandeling en verzorging van de patiënt andere professionele medewerkers in de gezondheidszorg zijn betrokken geeft de fysiotherapeut aan hen alle informatie, welke zij voor een goede beroepsuitoefening nodig hebben, na vooraf toestemming van de patiënt te hebben verkregen.

Artikel 3

1. De fysiotherapeut heeft in zijn professioneel handelen persoonlijke verantwoordelijkheid.
2. Waar sprake is van een interdisciplinair behandelplan, deelt de fysiotherapeut naast zijn persoonlijke verantwoordelijkheid in de collectieve verantwoordelijkheid voor de opstelling en de uitvoering van het behandelplan.
3. Met inachtneming van de onzekerheden die de uitoefening van zijn beroep met zich meebrengt zal de fysiotherapeut de patiënt op voor hem begrijpelijke wijze informeren omtrent het onderzoek, de diagnose, het behandelplan en de behandeldoelen. Dit met het oog op de verantwoordelijkheid van de patiënt en mede gericht op het bevorderen van zelfzorg, waarbij rekening wordt gehouden met de specifiek voor de patiënt geldende relevante persoonlijke en sociale omstandigheden. Bij kinderen, zwakbegaafde en demente patiënten wordt in voorkomende gevallen zorgvuldig overleg gevoerd met ouders, naast familie of wettelijke vertegenwoordigers.
4. Tot de verantwoordelijkheden van de fysiotherapeut worden voorts gerekend:
 - a. het op de hoogte houden van de verwijzende geneeskundige van het verloop van de behandeling en het in voorkomende gevallen voeren van tussentijds overleg met hem en eventuele andere beroepsbeoefenaren;
 - b. het zich beschikbaar houden voor het geven van deskundige adviezen en informatie aan andere beroepsbeoefenaren;
 - c. het ter beschikking stellen van zijn deskundigheid bij de keuze en inkoop van apparatuur, inventaris en andere benodigde middelen.

Artikel 4

De fysiotherapeut verplicht zich in een praktijk waar meerdere fysiotherapeuten werkzaam zijn mee te werken aan intercollegiale toetsing.

Artikel 5

1. De fysiotherapeut is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden te gedragen naar de aanwijzingen, welke door of namens de werkgever worden gegeven. Mochten de hierboven genoemde aanwijzingen door de fysiotherapeut als een ernstige belemmering van zijn professionele handelen worden ervaren, dan zal hij zorgvuldig gebruik maken van de in de praktijk bestaande overlegprocedures.
2. Met de relevante wettelijke en anderszins erkende normen en richtlijnen als minimum verschaft de werkgever indien nodig en binnen de grenzen van het economisch mogelijke aan de fysiotherapeut de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen. De werkgever zal deze voorzieningen in een zodanige staat houden dat voldaan blijft worden aan de eisen van technische behoeften, bedrijfszekerheid en -efficiency, alsmede aan het medisch wetenschappelijk peil.

Artikel 6

Indien de werkgever plaats heeft geboden aan stagiaires, die de opleiding fysiotherapie volgen, zal het begeleiden van deze stagiaire(s) een onderdeel vormen van de taak van de daarvoor aangewezen fysiotherapeut(en). De werkgever dient zorg te dragen voor de nodige faciliteiten. De als stagebegeleider aangewezen fysiotherapeut draagt de professionele verantwoordelijkheid voor het fysiotherapeutisch handelen van de stagiaire en hij dient zich te houden aan de voor de praktijkleerperiode geldende normen.

Artikel 7

1. De fysiotherapeut is gehouden van iedere door hem te behandelen patiënt op de in de praktijk gebruikelijke wijze een fysiotherapeutisch dossier te maken en bij te houden.
2. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat de dossiers betreffende de patiënt op behoorlijke wijze kunnen worden opgeborgen en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud verzekerd is. De dossiers zullen zowel tijdens de duur van de overeenkomst als ook na het einde daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het archief van de praktijk berusten en ter beschikking staan van de behandelende fysiotherapeut(en) van de patiënten.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Inzage van een dossier door anderen dan de behandelend fysiotherapeut kan slechts geschieden met toestemming van die fysiotherapeut of diens opvolger waarbij er zorg voor wordt gedragen dat de belangen van de patiënt niet worden geschaad en met inachtneming van de geldende richtlijnen op het gebied van de bescherming van de privacy van de patiënt.
4. Inzage in zijn dossier door de patiënt of diens wettelijke vertegenwoordiger(s) geschiedt op verzoek van de patiënt.
5. Publicatie van gegevens uit een dossier geschiedt niet dan met toestemming van de betrokken fysiotherapeut respectievelijk diens opvolger, waarbij de anonimiteit van de patiënt gewaarborgd moet blijven en er zorg voor wordt gedragen, dat de belangen van de patiënt c.q. zijn wettelijke vertegenwoordiger(s) c.q. zijn rechtsopvolger(s) niet worden geschaad met inachtneming van de geldende richtlijnen op het gebied van de bescherming van de privacy van de patiënt. Publicatie geschiedt indien de betrokken fysiotherapeut dit wenst, met vermelding van de bron.

Artikel 8

1. De fysiotherapeut is verplicht mee te werken aan maatregelen die ertoe strekken fouten en ongevallen te voorkomen.
2. De fysiotherapeut is verplicht te handelen overeenkomstig de in de praktijk geldende richtlijnen met betrekking tot de melding en verdere procedure rond fouten en (bijna) ongevallen.

Artikel 9

Door of namens de werkgever worden na overleg met de fysiotherapeut zodanige maatregelen genomen dat bij afwezigheid van de fysiotherapeut wegens vakantie, buitengewoon verlof of ziekte de continuïteit van de behandelingen wordt gewaarborgd.

Artikel 10

Het is in het belang van de kwaliteit van de zorgverlening dat de fysiotherapeut regelmatig zijn kennis en vaardigheden op peil houdt danwel uitbreidt tot het niveau dat voor een goed professioneel functioneren gewenst is en dat hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld binnen het raam van de mogelijkheden van de praktijk.

BIJLAGE 4

Taakomschrijving fysiotherapeut

Doel

Het behandelen van patiënten met fysiotherapie ingevolge verwijzing door een de praktijkuitoefenende geneeskundige.

Organisatie

De fysiotherapeut ressorteert onder de praktijkhouder of onder een door de praktijkhouder aangewezen leidinggevende fysiotherapeut.

De fysiotherapeut draagt een eigen professionele verantwoordelijkheid voor de beroepsuitoefening in de functie.

De fysiotherapeut kan worden belast met het begeleiden van een stagiaire.

De fysiotherapeut kan worden belast met leidinggeven.

Takenpakket

De fysiotherapeut is belast met het onderzoeken, opstellen van een behandelplan, behandelen en begeleiden van patiënten ingevolge verwijzing, waarbij overwegend sprake is van een ruime indicatiestelling.

De fysiotherapeut kan worden belast met het behandelen van patiënten aan huis.

De fysiotherapeut informeert de geneeskundige over het verloop van de behandeling.

De fysiotherapeut toetst de resultaten van de behandeling aan het behandelplan, evalueert en stelt de behandeling zonodig bij.

De fysiotherapeut stelt prioriteiten en draagt zorg voor de planning van de werkzaamheden.

De fysiotherapeut geeft gedurende het verloop van de therapie de patiënt inlichtingen en aanwijzingen omtrent de behandeling; stimuleert zonodig de patiënt – binnen de gegeven mogelijkheden – tot zelfwerkzaamheid en maakt de patiënt vertrouwd met compenserende technieken en houdingen, die het leven met een handicap acceptabel maken.

De fysiotherapeut geeft in voorkomende gevallen advies aan derden.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

De fysiotherapeut kan in overleg met de leidinggevende een bijdrage leveren aan het opstellen van de begroting en de daarbinnen te stellen prioriteiten.

De fysiotherapeut zorgt in zijn externe contacten voor voorlichting over de mogelijkheden van de fysiotherapie.

De fysiotherapeut legt onderzoek- en behandelgegevens vast, draagt zorg voor patiëntenregistratie (ondermeer conform de vigerende overeenkomst fysiotherapeut zorgverzekeraar), zijn administratie en neemt deel aan overleg waaronder patiëntenbesprekingen.

De fysiotherapeut geeft, indien van toepassing, leiding; daartoe zorgt de fysiotherapeut voor afstemming en ziet hij toe op de voortgang en de werkverdeling.

De fysiotherapeut maakt als een „goed huisvader” gebruik van fysio-technische apparatuur en hulpmiddelen en attendeert op noodzakelijke reparaties en aanschaffingen. De fysiotherapeut zorgt voor orde en netheid op de werkplek.

De fysiotherapeut werkt mee aan de continuïteit van de praktijk, waarbij het behoud of uitbreiding van werkgelegenheid het doel is, bijvoorbeeld door het aanboren of onderzoeken van nieuwe werkterreinen vallend binnen het terrein van de fysiotherapie.

BIJLAGE 5

Individuele arbeidsovereenkomst behorende bij de CAO voor de Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk

De ondergetekenden:

1. De stichting/vereniging/besloten vennootschap/naamloze vennootschap/persoon, vennoot van de maatschap
gevestigd te:
verder te noemen de werkgever, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
en
 2. de heer, mevrouw
fysiotherapeut/heilgymnastmasseur
geboren:
wonende te:
verder te noemen de werknemer
- komen als volgt overeen:

Artikel 1

Indiensttreding

1. De werknemer treedt met ingang van .. in dienst van de werkgever in de functie van . waarvoor de hoofdlijnen zijn omschreven in een aangehechte taakomschrijving.

Artikel 2

Aard van de overeenkomst (doorhalen wat niet van toepassing is)*

- * De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.
- * De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en wel tot:
(einddatum noemen of periode omschrijven, bv vervanging van een met name te noemen zieke werknemer)

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Proeftijd (doorhalen wat niet van toepassing is)*

- * Er wordt geen proeftijd aangegaan.
- * Er wordt wel een proeftijd aangegaan voor (doorhalen wat niet van toepassing is)* de eerste maand/de eerste twee maanden* na indiensttreding. Tijdens de proeftijd gelden de bepalingen van deze overeenkomst met uitzondering van de artikelen 11 en 12.

Artikel 4

Arbeidsduur (doorhalen wat niet van toepassing is)*

- * De werknemer komt in dienst op basis van vast salaris en de arbeidsduur bedraagt uren per week.
- * De werknemer komt in dienst op basis van variabel salaris en de arbeidsduur bedraagt gemiddeld . uren per week en minimaal . uren per week, zijnde 75% van het gemiddeld aantal te werken uren.

Artikel 5

Werkrooster

De werktijden worden in onderling overleg afgesproken en zijn als volgt:

maandag
dinsdag
woensdag
donderdag
vrijdag
zaterdag

Artikel 6

Ziekte (doorhalen wat niet van toepassing is)*

- * De werknemer heeft na twee wachtdagen recht op doorbetaling van 70% van het bruto maandsalaris.
- * De werknemer heeft na twee wachtdagen recht op doorbetaling van 100% van het bruto maandsalaris.

Artikel 7

Salaris (doorhalen wat niet van toepassing is)*

* Vast salaris

7. Het salaris bedraagt op het moment van afsluiten van deze overeenkomst € .. bruto per maand bij een volledig dienstverband en loon-
doorbetaling van 70% na twee wachtdagen bij ziekte.

* Het salaris bedraagt op het moment van afsluiten van deze overeenkomst € .. bruto per maand bij een volledig dienstverband en loon-
doorbetaling van 100% na twee wachtdagen bij ziekte.

Bij een part-time dienstverband van .% bedraagt het salaris € . bruto per maand.

* Variabel salaris

7. Grondslag voor de berekening van het aan de werknemer toekomende salaris zijn de door de werknemer in dienst van de werkgever verrichte behandelingen met dien verstande dat de totale loonkosten voor de werkgever ..% bedragen van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet van ziektefondsverzekerden en particulier verzekerden. Het percentage wordt bepaald door het te verlonen omzetpercentage.

Het garantiesalaris bedraagt € bruto per maand.
(Het garantiesalaris wordt bepaald door het overeengekomen aantal minimaal te werken uren te vermenigvuldigen met het door FWV en FDV aan te geven uurloon).

Het bruto maandsalaris bedraagt €
(Het bruto maandsalaris bestaat uit een twaalfde gedeelte van het te verwachten bruto jaarsalaris na aftrek van de vakantietoeslag.
Indien de werkgever de koopsomnota's van de werknemer voldoet wordt tevens het bedrag voor de pensioenverzekering ingehouden).

Artikel 8

Pensioen (doorhalen wat niet van toepassing is)*

* De werkgever voldoet de koopsomnota's van de werknemer.

* De werknemer voldoet zelf zijn koopsomnota's.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 9

Vakantiedagen

De werknemer heeft voor het resterende kalenderjaar recht op . werkdagen vakantie.

Artikel 10

A.D.V.

De werknemer heeft voor het resterende kalenderjaar recht op ... ADV-dagen.

Artikel 11

Concurrentiebeding

1. De werknemer zal binnen twee jaar na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zich niet zelfstandig vestigen als fysiotherapeut, manueel therapeut of kindersfysiotherapeut indien hij als zodanig werkzaam is geweest bij de werkgever, in het verzorgingsgebied van de praktijk van de werkgever, zulks evenwel behoudens toestemming, verkregen van de werkgever.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer dan twee jaar heeft geduurd, is gehouden aan een concurrentiebeding dat ziet op het elders in dienst treden. Dit houdt in dat hij binnen twee jaar na het beëindigen van het dienstverband, niet in dienst zal treden in de functie van fysiotherapeut, manueel therapeut c.q. kindersfysiotherapeut, indien hij als zodanig werkzaam is geweest bij de werkgever, indien de plaats van het nieuw te aanvaarden werkgebied in het verzorgingsgebied van de praktijk van de werkgever ligt, zulks evenwel behoudens toestemming, verkregen van de werkgever.
3. Het verzorgingsgebied.
Het gebied waarvoor het concurrentiebeding geldt, gaat uit van een belang voor de werkgever. De plaats waar de werknemer na het beëindigen van zijn dienstverband zijn beroep gaat uitoefenen, mag niet zodanig zijn dat de werkgever daar substantiële schade van ondervindt.
Het verzorgingsgebied van de praktijk omvat dat gebied waar struc-

tureel het merendeel van de patiënten door woon- of werksituatie uit afkomstig is. Het verzorgingsgebied is bepalend Het verzorgingsgebied strekt zich uit tot:

.....

Indien het verzorgingsgebied van de nieuwe werkring en het verzorgingsgebied van de huidige werkgever een substantiële overlapping vertonen, is het concurrentiebeding van toepassing.

4. Bij iedere overtreding van hetgeen hiervoor in dit artikel bepaald is, verbeurt de werknemer aan de werkgever voor iedere dag waarop de overtreding zich voordoet c.q. voortduurt een onmiddellijk opeisbare boete van € 225 zonder daartoe enigerlei actie, in gebrekestelling of de tussenkomst van de rechter nodig is en onverminderd verdere maatregelen welke terzake van de overtreding getroffen kunnen worden.
5. Het concurrentiebeding zal niet van toepassing zijn:
 - a. indien de werknemer een dienstverband aanvaardt in de intramurale sector;
 - b. indien de werknemer een dienstverband aanvaardt in de extramurale sector die een aanzienlijke materiële verbetering voor hem betekent, zulks na overleg met de werkgever.

Artikel 12

Opzegging bij de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

De opzegtermijn is conform de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen.

Artikel 13

Nevenfuncties (indien van toepassing)

De werkgever is ermee bekend en stemt ermee in dat de werknemer de hierna volgende werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige verricht:

.....

Artikel 14

Overgangsbepaling (doorhalen wat niet van toepassing is)*

Conform artikel 21 van de CAO zijn in een bijlage bij deze arbeidsovereenkomst wel/geen* (doorhalen wat niet van toepassing is) afwijkende arbeidsvoorwaarden vastgelegd.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 15

Slotbepalingen

De collectieve arbeidsovereenkomst alsmede de daarbij behorende bijlagen, zoals deze luiden of zullen komen te luiden, vormen met deze arbeidsovereenkomst een geheel, met dien verstande dat: (doorhalen wat niet van toepassing is)*

* de bepalingen van het vast salaris zijn van toepassing; die van het variabel salaris niet.

* de bepalingen van het variabel salaris zijn van toepassing; die van het vast salaris niet.

De werknemer verklaart van de werkgever een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst met Bijlagen te hebben ontvangen.

De werknemer verklaart met de op hem van toepassing zijnde regelingen als bedoeld in de voorgaande artikelen bekend te zijn en akkoord te gaan.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te:

.....
de, 20

Handtekening
werkgever

Handtekening
werknemer

.....

* Maak keuze en streep de mogelijkheid die niet van toepassing is door.

BIJLAGE 6

Gegevens primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden

De wijzigingen in bedragen en percentages per 1 januari 2003 zijn vet gedrukt.

ALGEMEEN: HET TARIEF.

Het CTG tarief fysiotherapie per 1 januari 2003

per zitting	€ 21,50
toeslag voor uitbehandeling	€ 10,70
inrichtingstoeslag	€ 5,40
per zitting (kind/manueel/oedeem)	€ 32,20
groepsbehandeling 2 personen, per uur per deelnemer	€ 26,80
groepsbehandeling 3 personen, per uur per deelnemer	€ 19,60
groepsbehandeling 4 personen, per uur per deelnemer	€ 15,20
groepsbehandeling 5 t/m 10 personen, per uur en per deelnemer	€ 12,40
eenmalig fysiotherapeutisch consult	€ 42,90
Tarief voor niet nagekomen afspraak 75% van het tarief van de voorgenomen behandeling.	

ARBEIDSINBRENG (ARTIKEL 4.1.2 CAO)

Het CTG hanteert als normatieve gemiddelde arbeidsinbreng 26,7 minuut per zitting.

ARBEIDSDUUR (ARTIKEL 6.1 CAO)

De normatieve dagtaak is afgeleid van de normatieve werkweek die 40 3/4 uur bedraagt.

HET VASTE SALARIS

BELONING VAN HET VAST SALARIS (ARTIKEL 7 CAO)

1. Vast bruto maandsalaris per 1 januari 2003
€ 2.715,28 en bij ziekte doorbetaling 70% van het salaris en 2
wachtdagen.
€ 2.697,69 en bij ziekte doorbetaling 100% van het salaris en 2
wachtdagen.
€ 2.649,79 en bij ziekte doorbetaling van 95% van het salaris en
0 wachtdagen.
Deze bruto maandsalarissen zijn exclusief 8% vakantietoeslag.

VAKANTIEGELD BIJ VAST SALARIS (ARTIKEL 7 CAO)

7. 7. Vakantietoeslag: 8%.

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

UURLOON VOOR OVERWERK BIJ VAST SALARIS (ARTIKEL 8 CAO)

8. 1. Bruto uurloon vast salaris excl. vak. toeslag bij overwerk per 1 januari 2003:
- € 15,32 bij het bruto maandsalaris van € 2. 715,28.
 - € 15,22 bij het bruto maandsalaris van € 2. 697,69.
 - € 14,95 bij het bruto maandsalaris van € 2. 649,79.

KOSTENVERGOEDING BIJ VAST SALARIS (ARTIKEL 8 CAO)

8. 2. Kostenvergoedingen per jaar in euro's per 1 januari 2003:
- Kilometervergoeding 6000 km à € 0,28.
 - Telefoon € 167,50.
 - Congres/scholing € 778,50.
 - Lidmaatschap € 432,30.
 - Ziektekosten (part.) € 1.816,20 (bruto vergoeding).

ADV BIJ VAST SALARIS (ARTIKEL 13 CAO)

13. 1. ADV bij vast salaris: 8 ADV dagen per jaar.
De werknemer heeft de mogelijkheid de ADV dagen niet in vrije tijd op te nemen, maar geheel of voor de helft uit te laten betalen. Het bruto bedrag van één ADV dag wordt dan berekend met de formule: Brutojaarsalaris (excl. 8%) gedeeld door 261 dagen.

HET VARIABELE SALARIS

BASISOMZETPERCENTAGE BIJ VARIABEL SALARIS (ARTIKEL 9 CAO)

9. 2. Minimaal te verlonen basisomzetpercentage per 1 januari 2003 bedraagt: 60,9%.

OPBOUWPERCENTAGE BIJ VARIABEL SALARIS (ARTIKEL 9 CAO)

9. 3. Maximaal te verlonen opbouwpercentage per 1 januari 2003 bedraagt: 5,8%.

UURLOON GARANTIESALARIS BIJ VARIABEL SALARIS (ARTIKEL 9 CAO)

9. 4. Uurloon voor berekening garantiesalaris per 1 januari 2003 bedraagt: € 17,98 (excl. vakantietoeslag).

DOORBETALING TIJDENS ZIEKTE BIJ VARIABEL SALARIS (ARTIKEL 9 CAO)

9. 10.

2. De maximum premie voor de ziekengeldverzekering met ingang van 1 januari 2003:
 - bij keuze 70% doorbetaling en 2 wachtdagen: 3,37%.
 - bij keuze 100% doorbetaling en 2 wachtdagen: 4,43%.Kosten arbodienst voor fulltimer maximaal € 97,50.

VAKANTIEGELD BIJ VARIABEL SALARIS (ARTIKEL 9 CAO)

9. 13. Vakantiegeld bedraagt: 8%.

KOSTENVERGOEDING BIJ VARIABEL SALARIS (ARTIKEL 10 CAO)

10. 1. De kostenvergoedingen als percentage van de omzet bedragen totaal maximaal 3,3%.
10. 2. Vergoeding lidmaatschapskosten KNGF € 432,30.

ADV BIJ VARIABEL SALARIS (ARTIKEL 13 CAO)

13. 2. ADV bij variabel salaris: 8 ADV dagen per jaar.
(FWV-FDV: datum uitgave 19.12.2002)

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 7 VAN DE CAO: PERCENTAGES EN CLUSTERS (PER
1 JANUARI 2003)

percentages:

1. Het omzetpercentage
Het omzetpercentage is het te verlonen deel van de omzet. Het omzetpercentage bestaat uit het totaal van:
 - het basisomzetpercentage en
 - het van toepassing zijnde opbouwpercentage
2. Het basisomzetpercentage
 1. Het basisomzetpercentage wordt vermeld in bijlage 6 van de CAO.
 3. Een collectieve wijziging werkt zowel bij een verhoging als een verlaging rechtstreeks door in de hoogte van het te verlonen omzetpercentage.
3. Het opbouwpercentage
 1. Het opbouwpercentage krachtens de CAO komen werkgever en werknemer overeen waarbij elementen genoemd in de clusters (zie hieronder) gewaardeerd kunnen worden.
 2. Voor elk cluster geldt een zelfde maximum opbouwpercentage.
 3. Het totale maximum opbouwpercentage krachtens de CAO wordt vermeld in bijlage 6 van de CAO.
4. Een hoger opbouwpercentage
Het opbouwpercentage kan in individuele gevallen hoger zijn dan het maximum opbouwpercentage krachtens de CAO zoals genoemd in bijlage 6. Een hoger opbouwpercentage in overleg tussen werkgever en werknemer blijft een verantwoordelijkheid van de werkgever.
5. Kwaliteiten
De werkzaamheden, kennis en kunde en overige kwaliteiten van de werknemer die volgens werknemer en werkgever voor het uitoefenen van de functie nodig zijn worden gehonoreerd in een opbouwpercentage.
6. Flexibiliteit
De hoogte van de opbouwpercentages is flexibel. Dat wil zeggen dat het opbouwpercentage wordt aangepast als de opgedragen werkzaamheden worden gewijzigd.

7. Voorbeelden

De werkzaamheden, kennis en kunde en overige kwaliteiten genoemd bij de clusters zijn voorbeelden en vormen dus geen limitatieve opsomming.

Clusters:

Voor de clusters gezamenlijk geldt een maximum opbouwpercentage. Dit maximum opbouwpercentage krachtens de CAO wordt vermeld in bijlage 6 van de CAO.

Het opbouwpercentage kan in individuele gevallen hoger zijn dan het maximum opbouwpercentage krachtens de CAO. Een hoger opbouwpercentage in overleg tussen werkgever en werknemer blijft een verantwoordelijkheid van de werkgever.

Cluster 1: Verbijzondering met een apart tarief (indien van toepassing: wegingsfactor...%)

Wanneer van de fysiotherapeut voor de uitoefening van de functie extra fysiotherapeutisch-inhoudelijke kwaliteiten worden verlangd met een noodzakelijke extra kennis en scholing of opleiding en een registratie voor een verbijzondering met een apart tarief namelijk:

- manuele therapie
- kindersfysiotherapie
- oedeemtherapie

Cluster 2: Toegevoegde fysiotherapie (indien van toepassing: wegingsfactor...%)

Wanneer van de fysiotherapeut voor de uitoefening van de functie extra andere fysiotherapeutisch-inhoudelijke kwaliteiten worden verlangd met een noodzakelijke extra kennis en scholing of opleiding voor het begeleiden en behandelen van bijzondere patiëntengroepen bijvoorbeeld:

- werknemers (bedrijfsfysiotherapie),
- sporters
- bejaarden
- chronische patiënten al of niet met bijzondere aandoeningen

Cluster 3: Bijzondere niet-fysiotherapeutische kwaliteiten (indien van toepassing: wegingsfactor%)

Wanneer van de fysiotherapeut voor de uitoefening van de functie andere bekwaamheden dan fysiotherapeutisch-inhoudelijke kwaliteiten worden verlangd bijvoorbeeld:

- ervaring en deskundigheid op het gebied van automatisering
- praktijkinkoop
- commerciële kwaliteiten

Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk 2003
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Cluster 4: Beheerstaken/administratieve taken (indien van toepassing: wegingsfactor%)

Indien door de werknemer beheerstaken en administratieve taken worden uitgevoerd bijvoorbeeld:

- financieel beheer
- contacten met vertegenwoordigers en leveranciers
- klein onderhoud en controle van apparatuur
- verzorging van declaraties
- afwikkeling van vorderingen

Cluster 5: Receptionele taken (indien van toepassing: wegingsfactor%)

Indien door de werknemer receptionele taken worden uitgevoerd bijvoorbeeld:

- het maken van patiëntenafspraken en patiëntenplanning

Cluster 6: Management taken (indien van toepassing: wegingsfactor%)

Het coördineren van de werkzaamheden in de organisatie op het gebied van personeel en organisatie, administratie en beheer bijvoorbeeld:

- het plannen en coördineren van werkoverleg en teambesprekingen
- het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de zorgverlening
- het uitvoering geven aan het personeelsbeleid
- het beheren van kostbare apparatuur
- het doen van begrotingsvoorstellen en het bewaken van het budget
- het verzorgen en controleren van de declaraties
- het vertegenwoordigen van de organisatie naar externe personen en instanties zoals naar verzekeraars en verwijzers.
- aanspreekpunt voor klachten en afwikkeling van klachtenbehandeling.

Cluster 7: Ervaringsjaren (indien van toepassing: wegingsfactor%)

- De ervaringsjaren van de werknemer als werkend fysiotherapeut zowel in als buiten de praktijk.

Cluster 8: Inzet (indien van toepassing: wegingsfactor%)

- Buitengewone inzet van de werknemer.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 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 januari 2004 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, 14 augustus 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur Uitvoerings-
taken, Juridische Zaken en
Beleidsinformatie van de Arbeids-
inspectie,*

mr. M. H. M. van der Goes.