

Cao universitair medische centra

1 april 2013 – 1 april 2015

Inhoud

Ten geleide

Dit is de achtste uitgave van de Cao universitair medische centra (Cao umc) waarin de rechtspositie voor alle acht umc's is opgenomen. Tot 1 juni 2005 werd de cao aangeduid als Cao Academisch Ziekenhuizen (Cao AZ).

Voor de zes openbare umc's is de Cao umc formeel een publiekrechtelijke rechtspositieregeling. Voor Radboud universitair medisch centrum (verder: Radboudumc en VU medisch centrum (VUmc) is juridisch formeel sprake van een cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

Waar dit in verband met de privaatrechtelijke status noodzakelijk was zijn aparte artikelen of hoofdstukken ingevoegd die alleen gelden voor medewerkers van Radboudumc en VUmc. Deze artikelen/hoofdstukken hebben in de nummering een 'a', ofwel ter onderscheiding van een corresponderend nummer dat geldt voor de zes openbare umc's, ofwel een aanvullende bepaling met een 'a-nummer' die niet voor de openbare umc's geldt.

Wanneer in de cao een artikel wordt uitgezonderd dan geldt dit tevens voor de subartikelen die bij dit artikel horen.

De inhoud is van toepassing op alle medewerkers van de acht umc's, voor zover in dienst met een aanstelling of een arbeidsovereenkomst, tenzij anders overeengekomen tussen de raad van bestuur en de centrales in het LOAZ. Dit leidt ertoe dat binnen het gezagsbereik van de raden van bestuur – behoudens uitzonderingen – een ongedeelde arbeidsvoorwaardenpakket geldt.

Er wordt op gewezen dat naast de in deze cao-uitgave opgenomen regels lokale regelgeving bestaat. Bij een aantal onderwerpen biedt de Cao umc ruimte voor lokale invulling en uitwerking. Daarnaast kan lokale regelgeving bestaan die voortkomt uit historische (overgangs)situaties, fusies, reorganisaties en dergelijke.

Deze cao-uitgave is aangepast op basis van het Akkoord Cao umc 2013–2015 (NFU-13.6725).

De inhoud van deze uitgave geeft de arbeidsvoorwaarden weer, zoals deze gelden vanaf 1 april 2013, tenzij anders aangegeven.

Vernieuwing Cao umc

Werken in een inspirerende omgeving. Werk doen waarbij u zich goed voelt en waarin u zich kunt ontwikkelen. Niet alleen dit en het volgende jaar, maar ook op de lange termijn. Een belangrijk deel van de afspraken die de werknemersorganisaties Abvakabo FNV, AC/FBZ, CMHF en CNV Publieke Zaak en de werkgeversorganisatie NFU maakten voor de Cao umc 2011–2013 hebben tot doel dat te realiseren – voor u en voor de andere ruim 67.000 medewerkers in de acht umc's. Deze afspraken passen in de zogenoemde 'vernieuwingsagenda'. Daarnaast bestaat de Cao umc uit regels en afspraken die te maken hebben met uw rechtspositie. Dit kunt u in deze cao-uitgave nalezen. Over de vernieuwingsagenda, over wat die u op zal leveren en over wat uw rol daarin is, leest u in deze inleiding.

Vernieuwingsagenda

De vernieuwingsagenda werd bij de aanvang van de vorige cao-periodes door cao-partijen opgesteld met als doel samen te werken aan het realiseren van een volwaardige arbeidsrelatie. Een belangrijke voorwaarde voor het realiseren van een volwaardige arbeidsrelatie is dat zowel

leidinggevend als medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen aandeel in die relatie. Dat vraagt zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid door u en door uw leidinggevende. Dat vraagt dat u – samen met uw leidinggevende – afspraken maakt over diverse onderwerpen. Het gaat om afspraken over uw werk, om afspraken die u helpen zo efficiënt mogelijk uw werk te kunnen doen, om afspraken die ervoor zorgen dat u werk en privé goed kunt combineren, om afspraken die ervoor zorgen dat u uw werk goed, gezond en met plezier blijft doen, en om afspraken die u helpen u te blijven ontwikkelen. Uw eigen aandeel hebben, betekent ook dat u en uw leidinggevende samen verantwoordelijk zijn voor het nakomen van die gemaakte afspraken. De verantwoordelijkheid van uw leidinggevende ligt onder andere bij het mogelijk maken van die afspraken en het bieden van faciliteiten om de afspraken te kunnen nakomen. Alleen zó kunnen we samen een volgende stap zetten. Een stap die ervoor moet zorgen dat het umc voor u en anderen een inspirerende werkomgeving blijft waar ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid onderdeel zijn van de dagelijkse werkwijze.

In 2011 hebben de cao-partners de uitgangspunten geformuleerd waaraan vernieuwingen moeten voldoen. Deze zijn:

- De dialoog binnen de organisatie, tussen leidinggevende en medewerker, optimaliseren;
- Ruimte bieden voor keuzevrijheid en maatwerk;
- Duidelijkheid bieden aan alle medewerkers;
- Rechtsbescherming behouden en flexibiliteit vergroten; van 'zeker en vast' naar 'flexibel en veilig';
- Ontwikkeling en ontplooiing van medewerkers bevorderen;
- Daadwerkelijke duurzame inzetbaarheid realiseren.

Vervolgens hebben cao-partijen in 2013 voortbouwend hierop een nieuw project afgesproken voor een periode van drie jaar (2014 tot en met 2016). De centrale aandachtsgebieden in dit project betreffen:

- Persoonlijk leiderschapsontwikkeling;
- Gewenste manier van werken en met elkaar omgaan gericht op kwaliteit, professionalisering, samenwerking en open dialoog;
- Vergroting flexibiliteit/mobilititeit, waaronder projecten met betrekking tot het nieuwe werken, voor duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid;
- Gezondheidsmanagement.

De intentie is om via grootschalige projecten gewenste veranderingen effectief op gang te brengen.

Persoonlijk budget uitgebouwd

De umc's vragen niet alleen inzet van u, maar hebben u ook veel te bieden. Zo wordt het persoonlijk budget in deze cao verder uitgebouwd met de bestedingsmogelijkheid om extra vakantie-uren of vakantiedagen te kopen ([art. 3.2 e.v. van de Cao umc](#)). Het persoonlijk budget geeft u de mogelijkheid u verder te ontwikkelen.

Dialoog: instrumenten gebruiken in de dagelijkse praktijk

In de Cao UMC 2008–2011 is een belangrijke eerste stap gezet in de vernieuwingsagenda. Het project Idealoog was belangrijk in die ontwikkelfase. Idealoog heeft een aantal instrumenten opgeleverd die kunnen helpen bij het komen tot volwaardige arbeidsverhoudingen. De volgende fase, de implementatiefase is ingezet in de Cao UMC 2011–2013. Tijdens die fase – Dialoog genoemd – zijn deze instrumenten in de praktijk gericht ingezet. In Dialoog vinden drie centrale projecten plaats in alle umc's. De projecten gaan over het coachen van leidinggevend, over de ontwikkeling van medewerkers en het gebruik daartoe van het persoonlijk budget en over gezondheidsmanagement. Daarnaast zijn pilots opgezet voor loopbaanontwikkeling, roosteren en verdergaande flexibilisering van werk, werktijden en werkplek. Meer informatie over de projecten en pilots uit Dialoog is gepubliceerd in aparte uitgaves en op de website www.umcdialoog.nl. Dialoog duurt tot eind 2013.

Met ingang van de Cao umc 2013–2015 is een nieuwe fase aangebroken. Tijdens deze fase zullen gewenste veranderingen effectief op gang worden gebracht met grootschalige projecten.

Tot slot

De vernieuwingsagenda moet leiden tot een volwaardige relatie tussen medewerkers, leidinggevend en werkgevers. Door actief mee te werken aan de projecten en pilots in Dialoog, en bovenal door aan de slag te gaan met het maken van voor u passende (ontwikkelings)afspraken, zorgt u er mede voor dat de vernieuwingsagenda slaagt.

Partijen Cao umc

De bij de Cao universitair medische centra betrokken partijen zijn:

de Nederlandse Federatie van Universitair medische centra en de volgende centrales van overheidspersoneel:

- Het Ambtenarencentrum;
- Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel;
- Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen;
- De Algemene Centrale van Overheidspersoneel

Afkortingenlijst

ABP	Stichting Pensioenfonds ABP, als bedoeld in de Wet privatisering ABP
Awb	Algemene wet bestuursrecht
BW	Burgerlijk Wetboek
BWAZ	Besluit werkloosheid personeel academische ziekenhuizen
BWUMC	Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra cao Cao universitair medische centra
Cao	Cao universitair medische centra
CCMS	Centraal College Medisch Specialisten
FUWAVAZ	Funciewaarderingssysteem Vereniging Academische Ziekenhuizen LOAZ Landelijk Overleg Academische Ziekenhuizen
NFU	Nederlandse Federatie van Universitair medische centra
RBWAZ	Regeling bovenwettelijke werkloosheidsuitkering academische ziekenhuizen RGS Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten
RGS	Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZO	Wet Arbeid en Zorg
WHW	Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WPA	Wet privatisering ABP
ZW	Ziektewet

Overzicht relevante regelgeving

In de Cao universitair medische centra wordt er naar gestreefd dubbele regelgeving zo veel mogelijk te voorkomen. Hogere en algemene regelgeving (wetten en besluiten) die van toepassing is op de umc's wordt niet opgenomen in de cao. Als een onderwerp niet in de cao is geregeld wil dat dus niet zeggen dat er geen regelgeving geldt. In onderstaande niet limitatieve lijst is relevante regelgeving opgenomen.

Regelgeving in verband met ambtelijke status

- Ambtenarenwet
- Algemene wet bestuursrecht
- Wet privatisering ABP
- Wet kaderregeling vut overheidspersoneel
- Regeling flexibel pensioen en uittreden

Regelgeving in verband met private status

- Boek 7 (bijzondere overeenkomsten) titel 10 (arbeidsovereenkomst) Burgerlijk Wetboek

Regelgeving met een relatie tot universitair medische centra

- Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW)
- Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming academische ziekenhuizen
- Besluit werkloosheid personeel academische ziekenhuizen (BWAZ)
- Regeling bovenwettelijke werkloosheidsuitkering academische ziekenhuizen (RBWAZ)
- Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC)

Algemeen geldende regelgeving

- Arbeidsomstandighedenwet 1998, Arbeidsomstandighedenbesluit en Arbeidsomstandighedenregeling
- Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit
- Wet aanpassing arbeidsduur
- Wet arbeid vreemdelingen
- Vreemdelingenwet
- Wet op de identificatieplicht
- Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg
- Wet op de ondernemingsraden
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- Algemene wet aetiijke behandelina

- Wet op de medische keuringen
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
- Werkloosheidswet
- Ziektewet
- Wet uitbetaling loon bij ziekte
- Wet arbeid en zorg
- Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
- Wet verbetering poortwachter
- Wet gelijke behandeling o.g.v. handicap of chronische ziekte
- Wet gelijke behandeling o.g.v. leeftijd
- Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- Zorgverzekeringswet

Cao umc

hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

artikel 1.1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

arbeidsongeschiktheidsuitkering	een periodieke uitkering krachtens ZW, WAO, of WIA, terzake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende arbeid te verrichten die voortvloeit uit enig dienstverband van de medewerker;
bezoldiging	de som van het salaris en de toelagen waarop de medewerker ingevolge de artikelen 4.1 , 4.7.1 , tweede lid tot en met 4.7.5 , 4.8 en 4.9 en de artikelen 15.4.1 , 15.4.2 , 15.4.3 en 15.4.5 aanspraak heeft;
Centrale VUT-overeenkomst	de overeenkomst genoemd in artikel 2 van de Wet kaderregeling vut overheidspersoneel;
centrale	één van de volgende centrales voor overheids- en onderwijspersoneel: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel, de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel, het Ambtenarencentrum en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen;
college van bestuur	het college van bestuur van de universiteit waaraan het umc is verbonden;
dienst of afdeling	een als zodanig aangeduid onderdeel van het umc;
dienstreis	een naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke verplaatsing van een medewerker, met inbegrip van het daarmee verband houdende verblijf, tot het verrichten van dienst buiten het umc;
dienstverband	een aanstelling bij een openbaar umc dan wel een arbeidsovereenkomst met een bijzonder umc;
FPU-regeling	regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 2 van de Centrale VUT-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
functie	het samenstel van werkzaamheden, door de medewerker te verrichten overeenkomstig hetgeen de werkgever hem heeft opgedragen;
maximumsalaris	het hoogste bedrag van een salarisschaal;
medewerker	degene die een dienstverband heeft met het umc voor zover hij niet behoort tot een van de categorieën, bedoeld in artikel 1a.10 , tweede lid;
medisch specialist	de arts die blijkens inschrijving in het register van de RGS is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
partner	voor de toepassing van deze cao wordt onder echtgenote of echtgenoot mede begrepen de geregistreerde partner, alsmede de levenspartner met wie de niet gehuwde medewerker samenwoont en – met het oogmerk duurzaam samen te leven – een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract dat de wederzijdse rechten en verplichtingen terzake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding bevat. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt. De werkgever kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract is gesloten. Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de nabestaande levenspartner of geregistreerde partner. Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de geregistreerde partner of levenspartner;
pensioenreglement ABP	het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
raad van bestuur	de raad van bestuur, bedoeld in de artikelen 12.4 en 12.18 van de WHW;

raad van toezicht	de raad van toezicht, bedoeld in de artikelen 12.10 en 12.18 van de WHW;
rooster	een voor een periode van langer dan een week, maar niet langer dan dertien weken opgesteld en van tevoren bekend gemaakt schema van begin en einde van de dagelijkse werktijden;
salaris	het bedrag dat met inachtneming van artikel 4.1 voor de medewerker is vastgesteld aan de hand van één van de bijlagen van deze cao;
salarisnummer	een aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, die in een salarisschaal voor een salaris is vermeld; salarisschaal: een als zodanig in een van de bijlagen van deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
umc	een openbaar of bijzonder academisch ziekenhuis, genoemd in onderdeel i, onder 1 en 2, van de bijlage van de WHW, dan wel het universitair medisch centrum waarvan het academisch ziekenhuis deel uitmaakt;
universiteit	een van de universiteiten genoemd in de onderdelen a en b van de bijlage van de WHW; volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die per jaar 1872 werkuren omvat, dan wel, voor de arts-assistent, een arbeidsduur die per jaar 2392 werkuren omvat, dan wel, voor de medisch specialist bedoeld in artikel 15.1 (toepassingsbereik), een arbeidsduur die ten minste 40 en ten hoogste 48 uur gemiddeld per week (exclusief diensten, arbeid verricht tijdens diensten en werktijdoverschrijding) omvat, gemeten op jaarbasis;
vakantiekraft	degene die uitsluitend gedurende de schoolvakantie en voor een periode van maximaal zes weken achtereenvolgend werkzaam is in een umc. Deze cao is niet van toepassing op de vakantiekraft met uitzondering van deze bepaling en van artikel 2.4.8 ;
werkgever	raad van bestuur;
werkloosheidsuitkering	een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid die voortvloeit uit enig dienstverband van de medewerker.

artikel 1.2 Onvolledige arbeidsduur

De cao gaat uit van een medewerker met een volledige arbeidsduur. Medewerkers met een onvolledige arbeidsduur hebben naar evenredigheid van hun arbeidsduur aanspraak op bepalingen uit deze cao, tenzij in de cao uitdrukkelijk anders is bepaald, of als dit uit de aard van de regeling blijkt.

artikel 1.3 LOAZ

1. In het LOAZ wordt namens de NFU overleg gevoerd door een uit haar midden aangewezen onderhandelingsdelegatie en namens de centrales door een onderhandelingsdelegatie per centrale.
2. De in het LOAZ gemaakte afspraken zijn integraal van toepassing op alle umc's, tenzij de bijzondere of privaatrechtelijke status van AMC, Radboudumc of VUmc zich daartegen verzet.
3. Het LOAZ wordt voorgezeten door de voorzitter van de onderhandelingsdelegatie van de NFU.
4. De NFU voert het secretariaat van het LOAZ.

artikel 1.3.1 Overleg LOAZ

In het LOAZ wordt overleg gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtspositie van het personeel van de umc's, voor zover niet is voorbehouden aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.

artikel 1.3.2 Overeenstemmingsvereiste

1. Invoering of wijziging van aan het LOAZ voorbehouden aangelegenheden vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming tussen de NFU en de meerderheid van de centrales is bereikt. Elke centrale brengt één stem uit.
2. Als de stemmen tussen de centrales staken beslist de voorzitter van het overleg of er voldoende draagvlak is de voorstellen door te voeren.

artikel 1.3.3 LOAZ-geschillencommissie

1. Er is een LOAZ-geschillencommissie bestaande uit drie leden. De NFU en de centrales benoemen ieder één commissielid die vervolgens gezamenlijk een derde als onafhankelijke voorzitter benoemen. De geschillencommissie bepaalt haar eigen werkwijze.
2. Als in het LOAZ geen overeenstemming over een aangelegenheid wordt bereikt kan elke partij advies vragen aan de geschillencommissie.
3. Een geschil kan aan arbitrage door de geschillencommissie worden onderworpen indien daarover overeenstemming bestaat tussen alle partijen in het LOAZ.

artikel 1.3.4 Lokale pilots of projecten en tijdelijke buitenwerkingstelling van cao-artikelen

In het LOAZ kan worden afgesproken dat voor bepaalde lokale pilots of projecten tijdelijk cao-artikelen buiten werking worden gesteld. Hiervan kan op lokaal niveau niet worden afgeweken. Het vervolgens daadwerkelijk buiten werking stellen van cao-artikelen kan uitsluitend met instemming van betrokken medewerkers.

artikel 1.4 Lokaal overleg

1. In het umc wordt lokaal overleg met de centrales ingesteld. Ten minste één keer per jaar wordt overleg gevoerd over de algemene gang van zaken op sociaal gebied.
2. Partijen kunnen in het LOAZ overeenkomen het overleg over een bepaald onderwerp lokaal te laten plaatsvinden tussen de raad van bestuur en de centrales, dan wel de raad van bestuur en de ondernemingsraad.
3. De artikelen [1.3.2](#) en [1.3.3](#) zijn van overeenkomstige toepassing op het lokaal overleg tussen de raad van bestuur en de centrales, met dien verstande dat een beroep op de geschillencommissie slechts mogelijk is indien het LOAZ daar mee instemt.

artikel 1.5 Lokale vakbondsactiviteiten

1. De werkgever verleent in algemene zin zo veel mogelijk medewerking aan de centrales en daarbij aangesloten verenigingen bij het verrichten van activiteiten in het umc.
2. Onder de in het eerste lid bedoelde medewerking wordt mede verstaan het voor zover mogelijk kosteloos beschikbaar stellen van zaalruimte voor het beleggen van vergaderingen, waarbij leden zo veel mogelijk in de gelegenheid zullen worden gesteld deze bij te wonen, rekening houdend met de continuïteit van de bedrijfsvoering. Tevens wordt de gelegenheid gegeven gebruik te maken van kopieervoorzieningen en overige informatie- en communicatievoorzieningen.
3. Kaderleden kunnen worden vrijgesteld voor lokale activiteiten op kosten van de betreffende vakorganisatie.

artikel 1.6 Reorganisatiecode

1. De werkgever stelt een reorganisatiecode vast voor organisatiewijzigingen. Hierbij heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht.
2. In de reorganisatiecode wordt ten minste opgenomen:
 - a. de procedure volgens welke de besluitvorming plaatsvindt;
 - b. het recht van de betrokken medewerkers ten minste eenmaal op het reorganisatieplan te reageren voordat advies gevraagd wordt aan de ondernemingsraad;
 - c. dat in het reorganisatieplan dat voor advies aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd aandacht wordt besteed aan:
 - doel van de organisatiewijziging;
 - gebied dat betrokken is bij de organisatiewijziging;
 - huidige en beoogde organisatie en formatie;
 - verwachte personele gevolgen;
 - opvang van de personele gevolgen;
 - tijdsplanning.
3. De werkgever zendt de reorganisatiecode aan de centrales.

artikel 1.7 Sociaal beleidskader

1. De werkgever stelt, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de meerderheid van de centrales, een sociaal beleidskader vast.
2. In het sociaal beleidskader worden in ieder geval opgenomen:
 - a. de maatregelen en instrumenten die van toepassing zijn voor de opvang van de personele gevolgen van een belangrijke organisatiewijziging;
 - b. de wijze waarop het herplaatsingsonderzoek plaatsvindt;
 - c. de definitie van het begrip passende functie.

artikel 1.8 Sociaal plan

In aanvulling op het sociaal beleidskader stelt de werkgever, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de meerderheid van de centrales, in de volgende situaties een sociaal plan vast:

- a. bij uitbestedingen, fusies en privatiseringen en bij verplaatsing van een onderdeel van het umc;
- b. bij interne organisatiewijzigingen welke zonder nadere maatregelen zouden leiden tot gedwongen ontslag voor meer dan tien medewerkers;
- c. indien de werkgever dit voor een specifieke organisatiewijziging wenst.

artikel 1.9 /

artikel 1a.10 Toepassingsbereik collectieve arbeidsovereenkomst*

1. Deze cao is als collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de medewerkers van Radboudumc en VUmc die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst zijn van het umc, tenzij blijkt van bepalingen van deze cao een of enkele categorieën medewerkers geheel of gedeeltelijk van de cao zijn uitgesloten.
2. De cao is, voor zover niet uitdrukkelijk anders is bepaald, niet van toepassing op:
 - de leden van de raad van bestuur en de raad van toezicht;
 - personen die uitsluitend gedurende de schoolvakantie en voor een periode van maximaal zes weken achtereenvolgend werkzaam zijn;
 - personen die op afroep al dan niet regelmatig gedurende korte tijd werkzaamheden verrichten, indien voor deze categorie door de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard;
 - personen die regelmatig slechts tijdens de weekeinden werkzaam zijn, indien voor deze categorie door de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard;
 - personen die als uurdocent enkele lessen geven, indien voor deze categorie door de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard;
 - personen die uitsluitend ter vervulling van een stage werkzaam zijn.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 1a.11 Looptijd collectieve arbeidsovereenkomst

Partijen zijn deze cao aangegaan voor de periode van 1 april 2013 tot 1 april 2015. Indien deze cao niet twee maanden voor het verstrijken van de looptijd door een der partijen schriftelijk is opgezegd, wordt de looptijd met een jaar verlengd.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 1a.12 Beroep en voorziening*

1. Onverminderd de bevoegdheid van de medewerker zich rechtstreeks tot de rechter te wenden, kan de medewerker, diens nagelaten betrekkingen of rechtverkriggenden, die door een besluit, een handeling of een weigering om te besluiten of te handelen door of namens de werkgever genomen of verricht, rechtstreeks in zijn belang is getroffen, daartegen in beroep gaan bij de commissie van beroep.
2. Alvorens de medewerker in dienst van Radboudumc in beroep kan gaan tegen een besluit dat niet door de raad van bestuur is genomen, dient hij een voorziening te vragen bij de raad van bestuur, als bedoeld in [bijlage K](#) onder I.
3. Voor de medewerker in dienst van Radboudumc zijn op het beroep, bedoeld in het eerste lid, de bepalingen van het Reglement Rechtmatigheidsberoep, opgenomen in [bijlage K](#) onder II, onverkort van toepassing.
4. Voor de medewerker in dienst van VUmc zijn op het beroep, bedoeld in het eerste lid, de bepalingen met betrekking tot het beroep bij de commissie van beroep, opgenomen in [bijlage L](#), onverkort van toepassing.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

hoofdstuk 2 Werving, selectie en (aanvang) dienstverband

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.1 Werving en selectie

1. Werving en selectie vinden plaats met inachtneming van de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP).
2. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad een eigen werving- en selectiecode vaststellen. In deze werving- en selectiecode worden in elk geval de rechten van de sollicitant, zoals opgenomen in de in het eerste lid bedoelde NVP-code, vastgelegd.
3. De sollicitant heeft recht op vergoeding van gemaakte reiskosten alsmede van overige redelijkerwijs gemaakte kosten.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.2 Medische keuring

De werkgever stelt met inachtneming van de Wet op de medische keuringen regels vast met betrekking tot geneeskundige keuring en herkeuring bij het aangaan van het dienstverband alsmede tot de kosten die aan keuring of herkeuring zijn verbonden.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.3 Aard dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Bij een dienstverband voor bepaalde tijd wordt de reden of tijdsduur vermeld.
- 3a. Bij het Radboudumc of VUmc kan het dienstverband met medewerkers worden aangegaan met een proeftijd zoals bedoeld in artikel 7:652 BW.*

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4 Dienstverband voor bepaalde tijd

Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan bij wijze van proef, voor een bepaalde periode, voor een bepaald werk, voor de duur van een opleiding of als onbezoldigd medewerker.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4.1 Bij wijze van proef

1. Voorafgaand aan het dienstverband voor onbepaalde tijd kan de werkgever met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd bij wijze van proef aangaan.
2. Een dienstverband bij wijze van proef wordt aangegaan voor een termijn van ten hoogste één jaar, welke termijn na onderling overleg eenmaal met ten hoogste één jaar kan worden verlengd.
3. De werkgever deelt de medewerker uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband bij wijze van proef is aangegaan schriftelijk mee of het dienstverband van rechtswege eindigt, wordt verlengd of wordt gevolgd door een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- 4a. Met het dienstverband voor bepaalde tijd bij wijze van proef wordt niet bedoeld de proeftijd genoemd in artikel 7:652 BW en artikel [2.3](#) lid 2a van deze cao.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4.2 Bepaalde periode

1. De werkgever kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan voor een bepaalde periode, niet zijnde een dienstverband bij wijze van proef.
2. Het eerste dienstverband voor een bepaalde periode mag voor een tijdsduur van ten hoogste twee jaar worden aangegaan.
3. Met ingang van de dag waarop de maximale termijn van drie jaar wordt overschreden, eventuele tussenpozen van niet meer dan drie maanden daarbij inbegrepen, geldt het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. De werkgever deelt de medewerker uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan schriftelijk mee of het dienstverband van rechtswege eindigt, wordt verlengd of wordt gevolgd door een dienstverband voor onbepaalde tijd.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4.2.1 Min-max- en nul-urendienstverband

1. Het dienstverband voor een bepaalde periode kan ook worden aangegaan voor een combinatie van een minimum met een maximum aantal uren per jaar en per week, waarbij het maximum niet meer bedraagt dan 150% van het minimum aantal uren, tenzij anders is overeengekomen.
2. Het dienstverband voor een bepaalde periode kan op verzoek van de medewerker ook worden aangegaan voor oproepwerkzaamheden, waarbij het minimum aantal uren nul bedraagt.
3. De medewerker ontvangt per maand zijn bezoldiging over het minimum aantal uren waarvoor het dienstverband is aangegaan.
4. De bezoldiging voor de uren die de medewerker, na daartoe te zijn opgeroepen, meer werkt dan het minimum aantal uren, ontvangt de medewerker in de maand volgend op de maand waarin hij deze werkzaamheden heeft verricht.
5. De medewerker is verplicht gehoor te geven aan een oproep tot het verrichten van werkzaamheden, voor zover het vastgelegde maximum aantal uren door deze oproep niet wordt overschreden en met inachtneming van het bepaalde in het zesde en zevende lid.
6. De werkgever maakt met de medewerker afspraken over de mate waarin en de dagen en tijden waarop de medewerker inzetbaar is.
7. De medewerker wordt ten minste 24 uur voorafgaand aan het moment waarop hij zijn werkzaamheden moet verrichten opgeroepen.
8. Voor de medewerker geldt tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid als bezoldiging, zoals bedoeld in artikel [8.5](#), de bezoldiging die hij gemiddeld in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de eerste ziektedag genoot. Indien de medewerker nog geen twaalf maanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het tijdvak waarin hij in dienst is geweest.
9. Met betrekking tot de vakantiaanspraak geldt artikel [7.1.1](#), met dien verstande dat de aanspraak in eerste instantie geldt over het minimum aantal uren waarvoor het dienstverband is aangegaan. Aan het einde van elk kwartaal wordt op basis van de feitelijk aewerkte

uren, voor zover uitstijgend boven het minimum aantal uren van het dienstverband, de totale vakantieaanspraak vastgesteld.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4.3 Bepaald werk

1. De werkgever kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan voor het verrichten van een bepaald werk.
2. Het eerste dienstverband voor een bepaald werk mag voor een tijdsduur van ten hoogste vijf jaar worden aangegaan. In dat geval kan het dienstverband daarna ten hoogste eenmaal direct aansluitend worden verlengd met een termijn van maximaal zes maanden, zonder dat daar een dienstverband voor onbepaalde tijd uit volgt.
3. De werkgever deelt de medewerker indien mogelijk uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan schriftelijk mee of het dienstverband van rechtswege eindigt, wordt verlengd of wordt gevolgd door een dienstverband voor onbepaalde tijd.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4.4 Opleiding

1. De werkgever kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan voor de duur van een opleiding.
2. De werkgever deelt de medewerker zo spoedig mogelijk schriftelijk mee of het dienstverband van rechtswege eindigt of wordt gevolgd door een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4.5 Keten van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde periode en bepaald werk

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de tijdsduur waarvoor het dienstverband is aangegaan is verstreken. Het opvolgende dienstverband voor bepaalde tijd eindigt eveneens van rechtswege, met dien verstande dat bij een aaneenschakeling van tijdelijke dienstverbanden het laatste dienstverband van de keten op enig moment geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een keten van tijdelijke dienstverbanden bestaat uit meer dan drie dienstverbanden voor bepaalde tijd, geldt het vierde dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat de totale duur van een keten van dienstverbanden voor bepaalde periode de duur van drie jaren heeft overschreden, geldt met ingang van die dag het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. Vanaf de dag dat de totale duur van een keten van dienstverbanden voor bepaald werk de duur van vijf jaren heeft overschreden, geldt met ingang van die dag het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd. Echter, na het verstrijken van deze maximumduur van vijf jaren kan eenmalig het dienstverband worden verlengd met een direct opvolgend tijdelijk dienstverband voor de duur van maximaal zes maanden, zonder dat daar een dienstverband voor onbepaalde tijd uit volgt. Voorwaarden hierbij zijn wel dat de verlenging van maximaal zes maanden wordt aangegaan voor het afronden van een bepaald werk en dat het maximum aantal van drie tijdelijke dienstverbanden zoals bedoeld in lid 2 niet wordt overschreden.
5. Een keten van tijdelijke dienstverbanden wordt doorbroken als er een onderbreking van meer dan drie maanden is tussen twee dienstverbanden voor bepaalde tijd. Als een keten van tijdelijke dienstverbanden wordt doorbroken, vangt de telling van het maximum aantal tijdelijke dienstverbanden en de maximumduur van de keten van tijdelijke dienstverbanden opnieuw aan.
6. Tussenpozen van niet meer dan drie maanden in een keten van tijdelijke dienstverbanden tellen mee voor het bepalen of de keten de totale maximumduur van drie of vijf jaren heeft overschreden.
7. Ingeval een keten van tijdelijke dienstverbanden zowel een of meerdere dienstverbanden voor bepaalde periode als een of meerdere dienstverbanden voor bepaald werk bevat, zijn op die keten van toepassing de regels die op grond van dit artikel gelden voor de keten van dienstverbanden voor bepaald werk.
8. De duur van het tijdelijke dienstverband bij wijze van proef als bedoeld in artikel [2.4.1](#) en voor de duur van de opleiding als bedoeld in artikel [2.4.4](#) blijven buiten beschouwing bij de bepaling van de duur van de keten en het aantal tijdelijke dienstverbanden als bedoeld in de leden 2, 3 en 4.
9. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende dienstverbanden met verschillende werkgevers, indien die werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4.6 Voortgezet dienstverband voor bepaalde tijd

1. Als de medewerker met kennelijke instemming van de werkgever de werkzaamheden voortzet na het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan, wordt het dienstverband geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, en op dezelfde

voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

2. Het opvolgende dienstverband als bedoeld in het eerste lid telt mee bij de bepaling van het aantal tijdelijke dienstverbanden en de duur van de keten van tijdelijke dienstverbanden als bedoeld in artikel [2.4.5](#).

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4.7 Onbezoldigd medewerker

De werkgever, met uitzondering van VUmc en Radboudumc kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan als onbezoldigd medewerker.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.4.8 Vakantiekraacht

1. Het dienstverband van de vakantiekraacht wordt aangegaan voor bepaalde tijd zoals bepaald in artikel 1.1 van deze cao.
2. De vakantiekraacht ontvangt ten minste een salaris overeenkomstig het voor zijn leeftijd geldende wettelijk minimumloon.
3. Voor alle overige rechten en plichten met betrekking tot de vakantiekraacht wordt verwezen naar de relevante wet- en regelgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en het BW, die minimaal in acht moeten worden genomen.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 2.5 Schriftelijke vastlegging dienstverband

1. Aan de medewerker wordt zo mogelijk vóór aanvang van de werkzaamheden een arbeidsovereenkomst of aanstellingsbesluit en een exemplaar van deze cao verstrekt.
2. In de arbeidsovereenkomst of het aanstellingsbesluit worden in elk geval de volgende elementen opgenomen:
 - a. naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de medewerker;
 - b. de datum van indiensttreding van de medewerker;
 - c. de naam van het umc, gekoppeld aan de standplaats;
 - d. de aard van het dienstverband (voor bepaalde of onbepaalde tijd);
 - e. bij een dienstverband voor bepaalde tijd: op basis van welk artikel/rechtsgrond en voor welke duur;
 - f. de functie van de medewerker;
 - g. de voor de functie bepaalde salarisschaal;
 - h. het toegekende salarisnummer van de betreffende salarisschaal;
 - i. de omvang van de arbeidsduur waarvoor het dienstverband wordt aangegaan;
 - j. het salaris van de medewerker;
 - k. het feit dat deze cao één geheel vormt met de arbeidsovereenkomst of het aanstellingsbesluit.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

hoofdstuk 3 Ontwikkeling, loopbaan, kwaliteit en welzijn

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 3.1 Opleiding en ontwikkeling

1. De medewerker heeft er recht op zich zo te ontwikkelen en te scholen dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen.
2. De medewerker heeft er recht op scholing en opleiding te volgen voor de uitoefening van een andere functie dan die welke hij uitoefent, als dat past in zijn loopbaanvoorzicht en daarover afspraken zijn gemaakt.
3. De werkgever biedt de medewerker ondersteuning bij het bepaalde in de voorgaande leden, voor zover dit in redelijkheid gevergd kan worden.
4. De afspraken over opleiding en ontwikkeling kunnen binnen of buiten het kader van het jaargesprek worden gemaakt. Dergelijke afspraken hebben betrekking op de wijze waarop en de termijn waarbinnen scholing en opleiding vorm krijgen en worden schriftelijk vastgelegd.
5. De werkgever kan besluiten de medewerker in staat te stellen scholing en opleiding te volgen in het kader van een onderzoek als bedoeld in artikel [12.8/12a.8](#) (reorganisatieontslag), artikel [12.10](#) (ontslag wegens ziekte) of artikel [12.11](#) (ontslag op overige gronden).
6. De kosten en het tijdsbeslag van de scholing bedoeld in het eerste en vijfde lid zijn, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend, voor rekening van de werkgever.

7. De kosten en het tijdsbeslag van de scholing bedoeld in het tweede lid komen, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend, voor de helft voor rekening van de medewerker, tenzij hierover een aanvullende afspraak is gemaakt.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 3.1.1 Kosten

Onder kosten in de zin van de artikelen 3.1 tot en met 3.1.4 worden verstaan:

- a. cursus-, les- of schoolgelden, inschrijfkosten en excursiekosten daaronder begrepen;
- b. reiskosten, mits de scholing of opleiding buiten de woonplaats of de standplaats wordt gevolgd: op basis van de laagste klasse openbaar vervoer;
- c. kosten voor deelname aan examens;
- d. kosten voor aanschaf van voorgeschreven boeken en studiemateriaal;
- e. verblijfkosten, overeenkomstig het bepaalde in artikel [5.1.4](#).

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 3.1.2 Vergoeding opleidingskosten

1. De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor een (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten van scholing en opleiding bedoeld in artikel [3.1](#), eerste, tweede of vijfde lid, dient schriftelijk een opgave van de geschatte kosten (totaal en op jaarbasis) in bij het umc en verklaart daarbij bekend te zijn met de verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling als bedoeld in artikel [3.1.3](#).
2. De werkgever beslist op een aanvraag voor de vergoeding. Aan de toekenning van een vergoeding van de kosten kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
3. De vergoeding van de kosten gebaseerd op artikel [3.1](#), eerste en vijfde lid, geschiedt in beginsel rechtstreeks aan de opleidende instantie.
4. De vergoeding van de kosten gebaseerd op artikel [3.1](#), tweede lid, geschiedt in beginsel achteraf aan betrokkene.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 3.1.3 Terugbetalingsverplichting

1. De medewerker is verplicht tot terugbetaling van de voor hem vergoede kosten voor scholing en opleiding als:
 - a. het dienstverband wordt beëindigd voordat de studie met goed gevolg is afgesloten;
 - b. de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de medewerker zijn te wijten;
 - c. hij ontslag neemt, hij ontslagen wordt, dan wel hem ontslag wordt verleend binnen een termijn van twee jaar na de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. De in het eerste lid bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
 - a. in gevallen, bedoeld in het eerste lid, onder a en b, tot het bedrag dat is uitbetaald voor het tijdvak van twee jaren, voorafgaande aan de datum waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b. in het geval vermeld in het eerste lid, onder c, voor elke maand die ontbreekt aan de daarin genoemde termijn: tot 1/24 gedeelte van het bedrag dat is uitbetaald in het tijdvak van twee jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
3. De in het eerste lid bedoelde verplichting tot terugbetaling in gevallen genoemd onder a en c geldt niet ingeval:
 - a. het ontslag geschiedt met recht op direct ingaand pensioen of met recht op een werkloosheidsuitkering;
 - b. het ontslag wordt gevolgd door een nieuw dienstverband bij een ander umc of medische faculteit.

artikel 3.1.4 Hardheidsclausule

In bijzondere gevallen waarin sprake is van kennelijke onredelijkheid, kan de werkgever afwijken van de artikelen [3.1](#) tot en met [3.1.3](#).

artikel 3.2 Persoonlijk budget

1. De medewerker die op of na 1 januari 1950 geboren is heeft recht op een persoonlijk budget. Het persoonlijk budget is van de medewerker en bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de medewerker die voldoet aan de criteria van artikel 6.1.4 lid 1 en lid 11 Cao UMC 2007 (werktijdvermindering directe patiëntenzorg) recht op een persoonlijk budget als hij op of na 1 januari 1953 geboren is (zie bijlage N).
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de medewerker die voldoet aan de criteria van artikel 12(a).4.2 lid 1 Cao UMC 2007

(pré-FPU specifieke fysiek belastende functies) recht op een persoonlijk budget als hij op of na 1 januari 1949 geboren is (zie bijlage N).

artikel 3.2.1 Hoogte

1. Het persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.
2. De opbouw van het persoonlijk budget bedraagt in 2013 1,3% van het salaris en vanaf 1 januari 2014 1,55% van het salaris.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de opbouw van het persoonlijk budget voor medewerkers geboren in 1958 tot en met 1962 1,8%. Voor deze medewerkers wordt het budget van 1,8% pas verhoogd als de opbouw van het budget van medewerkers geboren in 1963 of later meer bedraagt dan 1,8% van het salaris.
4. Salaris dat door de medewerker wordt ingezet als inleg voor de levensloopregeling of als bron voor deelname aan een regeling als bedoeld in artikel [18.3](#) (geld voor aanspraken in natura of extra pensioen) wordt voor de berekening van de maandelijks opbouw van het budget tot het salaris gerekend.
5. Tijdens het tweede ziektejaar wordt de opbouw van het persoonlijk budget gebaseerd op 70% van het salaris voor dat gedeelte dat de medewerker ziek is. Over het salarisgedeelte dat de medewerker niet ziek is, wordt 100% persoonlijk budget opgebouwd.
6. Tijdens ouderschapsverlof of zorgverlof vindt opbouw van het persoonlijk budget plaats over het verlaagde salaris.

artikel 3.2.2 Aanwending

1. De werkgever voert een ruimhartig beleid inzake de toekenning van de aanwending van het persoonlijk budget voor ontwikkeling, opleiding en duurzame inzetbaarheid. Eigen verantwoordelijkheid en vrijheid van keuze van de medewerker staan hierbij voorop. Voor zover mogelijk zal de aanwending van het persoonlijk budget fiscaal onbelast geschieden.
2. De tijd die nodig is voor uit het persoonlijk budget gefinancierde ontwikkeling komt voor rekening van de medewerker.
3. De medewerker mag het persoonlijk budget aanwenden voor studieverlof. Voor de omrekening wordt een persoonlijk budget van 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan 15 uren studieverlof. Voor academisch medisch specialisten is 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan twee dagen studieverlof.
4. De medewerker mag het persoonlijk budget aanwenden voor 15 extra vakantie-uren of in geval van de academisch medisch specialist voor 2 vakantiedagen. Voor de omrekening wordt een persoonlijk budget van 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan 15 vakantie-uren en voor de academisch medisch specialist is 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan twee extra vakantiedagen. De medewerker geeft voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar aan of hij het persoonlijk budget wil aanwenden voor extra vakantie.
5. Het persoonlijk budget kan naar keuze van de medewerker worden gebruikt voor (her)registratiekosten van niet-verplichtgestelde (kwaliteits)registers.
6. De uit het persoonlijk budget te financieren ontwikkeling is aanvullend ten opzichte van de scholing en opleiding als bedoeld in de artikelen [3.1](#) (scholing en opleiding), [13.4](#) (scholing en opleiding), [15.9](#) (scholing en opleiding) en [15.9.1](#) (functiegebonden kosten).
7. Vanwege strijdigheid met de oorspronkelijke intentie, waarbij de nadruk is gelegd op ontwikkeling, geldt er een zeer terughoudend beleid om het persoonlijk budget aan te wenden voor gebruiksgoederen en hobby's. Besteding van het persoonlijk budget aan vakliteratuur en ICT-hulpmiddelen is wel toegestaan.
8. Aanwending van het persoonlijk budget wordt besproken tijdens het jaargesprek. De medewerker kan een concrete aanwending van het persoonlijk budget vooraf met de direct leidinggevende bespreken, maar is hiertoe niet verplicht.
9. De aanvraag en de afspraken over het gebruik van het persoonlijk budget worden schriftelijk vastgelegd.

artikel 3.2.3 Voorfinanciering en uitdiensttreding

1. De medewerker kan een deel van zijn uitgaven voorfinancieren uit het door hem in dat jaar op te bouwen persoonlijk budget.
2. De medewerker die uit dienst treedt en meer heeft aangewend uit zijn persoonlijk budget dan opgebouwd, betaalt het teveel aangewende terug aan de werkgever.
3. De werkgever stelt de medewerker die uit dienst treedt in de gelegenheid zijn persoonlijk budget voor einde dienstverband aan te wenden voor ontwikkeling.
4. De medewerker die na uitdiensttreding in dienst treedt bij een ander umc kan zijn persoonlijk budget meenemen.
5. Bij overlijden van de medewerker vervalt het niet gebruikte saldo persoonlijk budget.

artikel 3.2.4 Maximering opbouw persoonlijk budget

1. In 2013 is het maximaal op te bouwen bedrag aan persoonlijk budget vastgesteld op 24 maal 1,3% of – indien verhoogd persoonlijk budget van toepassing – 1,8% van het maandsalaris op 1 januari 2013 op fulltime basis en is het saldo van het op te bouwen persoonlijk budget conform artikel [3.2.1](#) lid 2 en verhoogd persoonlijk budget conform artikel [3.2.1](#) lid 3 gemaximeerd tot 200% van het jaarlijks opgebouwde persoonlijk budget omgerekend naar het salaris bij een fulltime dienstverband van het lopende jaar. Vanaf 1 januari 2014 wordt het maximaal op te bouwen bedrag aan persoonlijk budget vastgesteld op 36 maal 1,55% of – indien verhoogd persoonlijk budget van toepassing – 1,8% van het maandsalaris op 1 januari van het lopende jaar op fulltime basis en is het saldo van het op te bouwen

van toepassing – 1,0% van het maandsalaris op 1 januari van het lopende jaar op fulltime basis en is het saldo van het op te bouwen persoonlijk budget conform artikel [3.2.1](#) lid 2 en verhoogd persoonlijk budget conform artikel [3.2.1](#) lid 3 gemaximeerd tot 300% van het jaarlijks opgebouwde persoonlijk budget omgerekend naar het salaris bij een fulltime dienstverband van het lopende jaar.

2. Bij overschrijding van het maximum genoemd in lid 1 van dit artikel vindt geen verdere opbouw van het persoonlijk budget en verhoogd persoonlijk budget plaats.
3. De medewerker kan met zijn leidinggevende afspreken om een hoger saldo dan genoemd in lid 1 van dit artikel op te bouwen. Deze afspraak dient schriftelijk te worden vastgelegd tijdens het jaargesprek en is uitsluitend mogelijk indien het saldo genoemd in lid 1 van dit artikel ontoereikend is voor de gewenste aanwending van het persoonlijk budget van betreffende medewerker. Mocht deze aanwending geen doorgang vinden dan worden afspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker over de aanwending van het volledig opgebouwde persoonlijk budget. Indien de medewerker niet meewerkt aan het maken van nieuwe afspraken treedt de maximeringsregeling genoemd in lid 1 van dit artikel in werking.

artikel 3.3 Extra persoonlijk budget

De medewerker die recht heeft op een persoonlijk budget genoemd in artikel [3.2](#), geboren is voor 1958 en de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft ook recht op een extra persoonlijk budget. Het extra persoonlijk budget is van de medewerker en bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid.

artikel 3.3.1 Hoogte

1. Het extra persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.
2. De opbouw van het extra persoonlijk budget vindt plaats vanaf 1 januari 2008 en bedraagt voor medewerkers
 - geboren in 1950: 5,7% van het salaris
 - geboren in 1951: 5% van het salaris
 - geboren in 1952: 4,4% van het salaris
 - geboren in 1953: 4% van het salaris
 - geboren in 1954: 3,6% van het salaris
 - geboren in 1955: 3,3% van het salaris
 - geboren in 1956: 3% van het salaris
 - geboren in 1957: 2,9% van het salaris
3. In afwijking van lid 2 is de opbouw van het extra persoonlijk budget voor medewerkers geboren in 1953 tot en met 1957 die voldoen aan de criteria van artikel 6.1.4 lid 1 en lid 11 Cao UMC 2007 (werktijdvermindering directe patiëntenzorg) anders (zie [bijlage N](#)). Deze bedraagt voor medewerkers
 - geboren in 1953: 5,7% van het salaris
 - geboren in 1954: 5% van het salaris
 - geboren in 1955: 4,4% van het salaris
 - geboren in 1956: 4% van het salaris
 - geboren in 1957: 3,6% van het salaris
4. In afwijking van lid 2 en lid 3 is de opbouw van het extra persoonlijk budget voor de medewerkers die voldoen aan de criteria van artikel 12(a).4.2 lid 1 Cao UMC 2007 (pré-FPU specifieke fysiek belastende functies) anders (zie [bijlage N](#)). Deze bedraagt voor medewerkers
 - geboren in 1949 tot en met 1953: 5,7% van het salaris
 - geboren in 1954: 5% van het salaris
 - geboren in 1955: 4,4% van het salaris
 - geboren in 1956: 4% van het salaris
 - geboren in 1957: 3,6% van het salaris
5. De opbouw van het extra persoonlijk budget conform lid 3 en 4 wordt stopgezet vanaf het moment dat een medewerker niet meer voldoet aan de criteria genoemd in lid 3 en 4. De medewerker bouwt het bij de specifieke categorie medewerkers behorende extra persoonlijk budget op zolang de medewerker in dezelfde functie blijft. Vanaf het moment van overgang naar een andere functie bouwt de medewerker extra persoonlijk budget op volgens lid 2. Het opgebouwde extra persoonlijk budget op basis van de oude functie blijft bestaan.
6. De opbouw van het persoonlijk budget is voor medewerkers die een extra persoonlijk budget ontvangen na 2010 gemaximeerd op 1% van het salaris.
7. Salaris dat door de medewerker wordt ingezet als inleg voor de levensloopregeling of als bron voor deelname aan een regeling als bedoeld in artikel [18.3](#) (geld voor aanspraken in natura of extra pensioen) wordt voor de berekening van de opbouw van het extra persoonlijk budget tot het salaris gerekend.

8. Tijdens het tweede ziektejaar wordt de opbouw van het extra persoonlijk budget gebaseerd op 70% van het salaris voor dat gedeelte dat de medewerker ziek is. Over het salarisgedeelte dat de medewerker niet ziek is, wordt 100% extra persoonlijk budget opgebouwd.
9. Tijdens ouderschapsverlof of zorgverlof vindt opbouw van het extra persoonlijk budget plaats over het verlaagde salaris.

artikel 3.3.2 Aanwending

1. Doel van de aanwending van het extra persoonlijk budget is duurzame inzetbaarheid. De medewerker kan het extra budget aanwenden voor één of meer van de volgende mogelijkheden:
 - a. recht op vermindering van de jaarurennorm bij gelijkblijvend salaris;
 - b. recht op inzet in de levensloopregeling;
 - c. recht op inkoop extra pensioen zolang het pensioenreglement hierin voorziet;
 - d. recht op inzet voor ontwikkeling en/of scholingsverlof;
2. De werkgever legt zo min mogelijk restricties op inzake de aanwending van het extra persoonlijk budget. Voor zover mogelijk zal dit fiscaal onbelast geschieden.
3. De tijd die nodig is voor uit het extra persoonlijk budget gefinancierde ontwikkeling komt voor rekening van de medewerker. Scholingsverlof kan echter ook uit het extra persoonlijk budget worden gefinancierd.
4. Het recht op vermindering van de jaarurennorm wordt beperkt tot het extra persoonlijk budget van het desbetreffende jaar. De medewerker geeft voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar aan of hij het extra persoonlijk budget voor het daaropvolgende jaar geheel of gedeeltelijk wil aanwenden voor vermindering van de jaarurennorm. Een medewerker die gedurende een kalenderjaar in dienst treedt, kan bij indiensttreding afspraken maken om het extra persoonlijk budget dat wordt opgebouwd in de rest van het jaar geheel of gedeeltelijk aan te wenden voor vermindering van de jaarurennorm in datzelfde jaar.
5. De aanwending van het extra persoonlijk budget wordt besproken tijdens het jaargesprek. De medewerker kan de concrete aanwending van het extra persoonlijk budget vooraf met de direct leidinggevende bespreken, maar is hiertoe niet verplicht.
6. De aanvraag en de afspraken over het gebruik van het extra persoonlijk budget worden schriftelijk vastgelegd.

artikel 3.3.3 Uitdiensttreding

1. De werkgever stelt de medewerker die uit dienst treedt in de gelegenheid zijn extra persoonlijk budget voor einde dienstverband aan te wenden voor één of meer van de in artikel [3.3.2](#) lid 1 genoemde mogelijkheden.
2. De medewerker die na uitdiensttreding in dienst treedt bij een ander umc kan zijn extra persoonlijk budget meenemen.
3. Bij overlijden van de medewerker vervalt het niet gebruikte saldo extra persoonlijk budget.

artikel 3.3.4 Maximering opbouw extra persoonlijk budget

1. Vanaf 1 januari 2012 is het maximaal op te bouwen bedrag aan extra persoonlijk budget vastgesteld op 24 maal het extra persoonlijk budgetpercentage van het maandsalaris op 1 januari van het lopende jaar op fulltime basis en is het saldo van het op te bouwen extra persoonlijk budget conform artikel [3.3.1](#) lid 2 tot en met 5 gemaximeerd tot 200% van het jaarlijks opgebouwde persoonlijk budget omgerekend naar het salaris bij een fulltime dienstverband van het lopende jaar.
2. Bij overschrijding van het maximum genoemd in lid 1 van dit artikel vindt geen verdere opbouw van het extra persoonlijk budget plaats.

artikel 3.4 Keuzemogelijkheid

1. De medewerker die geboren is voor de data genoemd in artikel 3.2 en die geen gebruik maakt van een seniorenregeling genoemd in artikel 12(a).4.1 Cao UMC 2007 (pré-FPU-regeling), artikel 12(a).4.2 Cao UMC 2007 (pré-FPU specifieke fysiek belastende functies) en artikel 6.1.4 Cao UMC 2007 (werktijdvermindering directe patiëntenzorg) kon eenmalig, uiterlijk vóór 1 januari 2009, kiezen om alsnog in aanmerking te komen voor een extra persoonlijk budget van 5,7% van het salaris (zie [bijlage N](#)).
2. Als de medewerker genoemd in lid 1 geen gebruik maakt van een seniorenregeling en van het extra budget van 5,7% dan blijft de medewerker tot einde dienstverband aanspraak maken op:
 - extra vakantie-uren op basis van leeftijd conform de volgende tabel:

leeftijd	verhoging
van 45 tot en met 49 jaar	15 uren
van 50 tot en met 54 jaar	22 uren
van 55 tot en met 59 jaar	36 uren
vanaf 60 jaar	44 uren

- desgewenst verkorting van de dagelijkse arbeidsduur met een half uur per dag, voor medewerkers van 60 jaar of ouder met een volledige arbeidsduur;

- bij FPU-ontslag op 63 jarige leeftijd of later een bonus van 15% van de jaarbezoldiging conform artikel 12(a).4.1 lid 7 en 9 Cao UMC 2007 (pré-FPU-regeling) (zie [bijlage N](#)).

3. De medewerker die geboren is voor 1 januari 1950 en die op of na 1 januari 2009 in dienst is getreden, heeft recht op een extra persoonlijk budget van 5,7% van het salaris en heeft geen keuzemogelijkheid.

artikel 3.5 Loopbaanadvies

De umc's zetten in op verbetering van de kwaliteit van het jaargesprek en met name de mogelijkheid om daarbij afspraken te maken over de persoonlijke ontwikkeling en het loopbaanperspectief. Dat doen zij door middel van extra scholing voor leidinggevend en een goede informatieverstrekking aan medewerkers, zodat deze weten welke agendapunten zij kunnen opvoeren en op welke wijze hierover al dan niet afspraken kunnen worden vastgelegd. De medewerker heeft, indien hij dat wenst, eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadvies dat wordt uitgebracht door een door de werkgever aan te wijzen interne deskundige. Als wordt besloten een externe deskundige in te schakelen gebeurt dit in overleg met de medewerker.

artikel 3.6 Loopbaanvorming

De umc's zetten in op verbetering van de kwaliteit van het jaargesprek en met name de mogelijkheid om daarbij afspraken te maken over de persoonlijke ontwikkeling en het loopbaanperspectief. Dat doen zij door middel van extra scholing voor leidinggevend en een goede informatieverstrekking aan medewerkers, zodat deze weten welke agendapunten zij kunnen opvoeren en op welke wijze hierover al dan niet afspraken kunnen worden vastgelegd. De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot loopbaanvorming in het algemeen en met betrekking tot daarmee verband houdende bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de medewerker geldende salarisschaal.

artikel 3.6.1 Jaargesprek

1. De medewerker en zijn direct leidinggevende voeren jaarlijks een gesprek over de inhoud en de ontwikkeling van de arbeidsverhouding. In onderling overleg kan besloten worden een andere functionaris geheel of gedeeltelijk aan het gesprek te laten deelnemen.
2. Het jaargesprek heeft tot doel het voorafgaande jaar te evalueren en afspraken te maken voor het komende jaar.
3. De werkgever kan nadere regels vaststellen met betrekking tot het voeren van jaargesprekken.

artikel 3.6.1.1 Onderwerpen

1. Tijdens het jaargesprek komen ten minste de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a. het werkresultaat en het functioneren van de medewerker in het voorafgaande jaar en de verwachtingen voor het komende jaar;
 - b. de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de wijze waarop de functie wordt ingevuld, in het bijzonder ten aanzien van bekwaamheden, initiatief, communicatie, resultaatgericht werken, opstelling, opleiding, loopbaanperspectief en indien de leidinggevende of de medewerker dat wenst de planmatige aanpak van de persoonlijke ontwikkeling. Hierbij wordt tevens de aanwending van het persoonlijk budget voor ontwikkeling en extra persoonlijk budget ten behoeve van duurzame inzetbaarheid betrokken. Ook de uitkomst van het loopbaanadvies als bedoeld in artikel [3.5](#) kan hierbij worden betrokken.
 - c. De wijze waarop en de termijn waarbinnen opleiding en ontwikkeling vorm krijgen worden schriftelijk vastgelegd.
 - d. de arbeidsduur, verzoeken om gebruik te maken van het recht in deeltijd te werken en de werktijden van de medewerker;
 - e. de beloning van de medewerker in relatie tot zijn werkinzet en resultaten;
 - f. de arbeidsomstandigheden en het werkklimaat;
 - g. het ondersteunen door en functioneren van de leidinggevende;
 - h. nevenwerkzaamheden waarvoor toestemming nodig is op basis van artikel [9.3](#) (nevenwerkzaamheden).
2. Zowel de medewerker als de leidinggevende kunnen andere gesprekspunten aan de orde stellen.

artikel 3.6.1.2 Rechtspositie

In het jaargesprek kunnen op basis van overeenstemming besluiten worden genomen ten aanzien van de rechtspositie van de medewerker. Er kunnen geen eenzijdige beslissingen genomen worden met negatieve gevolgen voor de rechtspositie van de medewerker. Hiertoe dienen de geldende procedures te worden gevolgd.

artikel 3.6.1.3 Verslaglegging en planning

1. De gesprekspunten van het jaargesprek worden schriftelijk vastgelegd, evenals de concrete afspraken die daarbij zijn gemaakt en de eventuele beslissingen van de leidinggevende. Dit kan in de vorm van een verslag of aan de hand van een verslagformulier. De medewerker en de leidinggevende paraferen het verslag voor akkoord of, bij ontbreken van overeenstemming, voor gezien.
2. Als in het jaargesprek afspraken zijn gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling, wordt daarbij tevens een planning gemaakt voor de

uitvoering. Bij de planning dient het dienstbelang als relevante factor meegewogen te worden. Indien gewijzigde omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de planning worden aangepast.

3. Als een afspraak wordt gemaakt tussen de medewerker en de leidinggevende over een concrete opleidingsactiviteit dient deze afspraak zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie jaar te worden gerealiseerd.
4. Als in het jaargesprek het loopbaanperspectief aan de orde komt, zal de leidinggevende de medewerker wijzen op de ondersteuningsmogelijkheden die de werkgever aan medewerkers biedt, zoals het recht op een periodiek loopbaanadviesgesprek met een (interne) deskundige genoemd in artikel [3.5](#).

artikel 3.6.2 Beoordeling

De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot beoordelingen. Een beoordelingsregeling bevat in elk geval bepalingen over:

- a. het moment waarop en de periode waarover een beoordeling wordt opgemaakt;
- b. de beoordelingsaspecten en -criteria;
- c. de wijze waarop een beoordeling plaatsvindt;
- d. de status en de consequenties van een beoordeling;
- e. een bezwaarprocedure;
- f. de relatie met jaargesprekken.

artikel 3.7 Overplaatsing/Andere functie

1. De werkgever kan de medewerker op zijn verzoek een andere functie opdragen.
2. Wanneer het dienstbelang dit vereist is de medewerker verplicht, al dan niet in dezelfde dienst of afdeling en al of niet op dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden die hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

artikel 3.8 Tijdelijk ander werk

De werkgever kan de medewerker verplichten tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. De werkgever kan hem echter niet verplichten werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers, tenzij de continuïteit van de gezondheidszorg en/of de veiligheid dit zonder uitstel vereist.

hoofdstuk 4 Beloning

artikel 4.1 Betaling

1. De werkgever betaalt het salaris aan de medewerker maandelijks uit.
2. Het salaris is een bedrag per maand dat is opgenomen in een van de salarisschalen die staan vermeld in de [bijlagen A, B, C, D](#) van deze cao. De maandbedragen opgenomen in de salarisschalen worden structureel verhoogd met 1% per 1 oktober 2013 en 1% per 1 augustus 2014. Door omzetting van de werkgeversbijdrage levensloop in bruto salaris worden de maandbedragen opgenomen in de salarisschalen per 1 januari 2014 verhoogd met 0,72%. De maandbedragen zijn afgerond op hele euro's.
3. In de maand juli 2014 wordt een eenmalige bruto uitkering uitgekeerd van € 300,00 aan medewerkers die in die maand in dienst zijn, berekend op basis van een fulltime dienstverband. Medewerkers met een min-max- of nul-urendienstverband ontvangen de uitkering naar evenredigheid van het gemiddelde deeltijdpercentage over de periode januari tot en met juni 2014. Deze uitkering behoort niet tot het pensioengevend inkomen.
4. In de maand januari 2015 wordt een eenmalige bruto uitkering uitgekeerd van € 200,00 aan medewerkers die in die maand in dienst zijn, berekend op basis van een fulltime dienstverband. Medewerkers met een min-max- of nul-urendienstverband ontvangen de uitkering naar evenredigheid van het gemiddelde deeltijdpercentage over de periode juli tot en met december 2014. Deze uitkering behoort niet tot het pensioengevend inkomen.
5. Als het salaris lager is dan het maandbedrag van het minimumloon voor medewerkers van dezelfde leeftijd, betaalt de werkgever hem in afwijking van het tweede lid het minimumloon uit, of kent hem een toelage toe ten bedrage van het verschil.
6. De werkgever betaalt de medewerker die voor een deel van het jaar in dienst is het salaris maandelijks uit op basis van de gemiddelde arbeidsduur, zijnde de arbeidsduur voor dat jaar gedeeld door het aantal maanden dat hij in dat jaar in dienst is.
7. De medewerker ontvangt over de tijd waarin hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten geen bezoldiging.
8. De bezoldiging van de medewerker wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van zijn overlijden.
9. Bij ontslag verrekenet de werkgever te veel of te weinig aan de medewerker uitbetaalde bezoldiging.

artikel 4.2 Functiewaardering

1. De werkgever waardeert de aan de medewerker opgedragen functie met het functiewaarderingssysteem FUWAVAZ.
2. FUWAVAZ is niet van toepassing op functies van medewerkers genoemd in hoofdstuk [13](#), [14](#), [15](#), [16](#) en [17](#), op overige artsfuncties en op functies van leerlingen. Voor artsen, leerlingen en onderzoekers in opleiding gelden specifieke salarisschalen en waar dat niet het geval is bepaalt de werkgever de salarisschaal binnen de beloningsverhoudingen in het umc.
3. De waardering van functies geschiedt op basis van functietyperingen. Een functietypering is een zodanige beschrijving van de inhoud van de functie, dat de bijbehorende salarisschaal met behulp van FUWAVAZ is vast te stellen.
4. Als een functie bestaat uit een combinatie van verschillend gewaardeerde functies uit twee functiefamilies geldt de schaal van de hoger gewaardeerde functie alleen als de medewerker alle taken van deze functie volledig uitvoert voor ten minste de helft van de voor hem geldende arbeidsduur.
5. De werkgever kan besluiten de inhoud van een functie te typeren met een FUWAVAZ-normfunctie, indien de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden daarmee in voldoende mate worden beschreven. In dat geval geldt de bij de normfunctie behorende salarisschaal.

artikel 4.2.1 Bezwaarprocedure

1. Als de medewerker bezwaar maakt tegen de waardering van zijn functie, kan hij de werkgever met gebruikmaking van de in het umc geldende bezwaarprocedure verzoeken een andere waarderingssuitkomst vast te stellen. De werkgever laat zich bij de behandeling van functiewaardering bezwaren adviseren door een adviescommissie waarin in ieder geval twee leden zitting hebben die deskundigheid bezitten op het terrein van functiewaardering.
2. De adviescommissie legt, voordat zij een advies uitbrengt over de waardering van de functie, haar ontwerpadvies voor aan een door de NFU aangewezen landelijke functiewaarderingdeskundige. Deze gaat na of het ontwerpadvies berust op een juiste toepassing van FUWAVAZ en deelt de lokale adviescommissie binnen vier weken, met de mogelijkheid van twee weken uitstel, zijn bevindingen mee.
3. De lokale adviescommissie voegt de bevindingen van de landelijke functiewaarderingdeskundige toe aan haar advies.

artikel 4.3 Inschaling

1. De werkgever bepaalt de salarisschaal voor de medewerker met inachtneming van de voor zijn functie vastgestelde waarderingssuitkomst, alsmede met inachtneming van bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de medewerker geldende salarisschaal. Aanloopschalen worden niet gebruikt.
2. Bij indiensttreding kent de werkgever de medewerker het salaris toe dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
3. De werkgever kan gemotiveerd besluiten dat de medewerker de opgedragen functie nog niet volledig kan vervullen omdat hij nog niet aan de functie-eisen voldoet. In dat geval kan de medewerker één schaal lager worden ingeschaald. Bovendien wordt een scholingstraject afgesproken. Als de werkgever van deze afwijkingmogelijkheid gebruik maakt, deelt hij de medewerker vooraf mee op basis van welke criteria en op welk moment hij zal beoordelen of de functie volledig aan de medewerker kan worden opgedragen.
4. De werkgever kan door het toekennen van een hoger salaris afwijken van het tweede en vierde lid.
5. Als voor de medewerker bij overgang naar een andere functie, anders dan bij wijze van disciplinaire straf, een salarisschaal gaat gelden met een lager maximumsalaris dan de reeds voor hem geldende schaal, behoudt hij in ieder geval zijn salaris. Als dit salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvangt hij voor het verschil een toelage. Bij een algemene verhoging van het salaris wordt de toelage eveneens verhoogd.
6. Het vijfde lid is niet van toepassing: a als de werkgever de medewerker schriftelijk heeft medegedeeld dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de voor hem vastgestelde salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden; b als de werkgever de medewerker in verband met ongeschiktheid tot het vervullen van zijn arbeid wegens ziekte herplaatst in een lager gesalarieerde functie.
7. Indien de medewerker 55 jaar of ouder is en in het kader van vrijwillige demotie kiest voor het vervullen van een lager gesalarieerde functie (niet zijnde een salarisverlaging wegens terugbrenging van de arbeidsduur), draagt de werkgever zorg voor een gelijke pensioenopbouw als zou hebben gegolden wanneer de medewerker zijn oude salaris had behouden. De premie wordt percentueel op de gebruikelijke manier verdeeld tussen werkgever en medewerker. De werkgever biedt deze mogelijkheid zolang het ABP-pensioenreglement daarin voorziet.

artikel 4.3.1 Salarisverhoging

1. De werkgever verhoogt het salaris van de medewerker tot het in de schaal naast hogere bedrag indien de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever naar behoren vervult.
2. De werkgever kan het salaris verhogen tot een hoger bedrag in de schaal indien de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever zeer goed of uitstekend vervult.

3. Vervult de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.
4. Zolang de medewerker het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kent de werkgever de in het eerste of tweede lid bedoelde salarisverhoging een jaar na indiensttreding van de medewerker toe en nadien telkens na één jaar.
5. De werkgever kan afwijken van het vierde lid door een salarisverhoging eerder toe te kennen.

artikel 4.4 Eindejaarsuitkering

1. De medewerker heeft recht op een eindejaarsuitkering van 8,3% van de voor de medewerker geldende berekeningsgrondslag. Uitbetaling geschiedt bij de salarisbetaling van december. De medewerker die vóór 1 december uit dienst treedt, heeft eveneens recht op een eindejaarsuitkering. Uitbetaling geschiedt uiterlijk in de eerste maand volgend op de maand van uitdiensttreding.
2. De eindejaarsuitkering wordt berekend over de som van de salarissen die de medewerker in het betreffende kalenderjaar ontvangt.
3. De eindejaarsuitkering wordt ten minste berekend over het salaris dat in [bijlage A](#) is vermeld achter het salarisnummer 10 van salarisschaal 7.

artikel 4.5 Vakantie-uitkering

1. De medewerker heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem ontvangen bezoldiging.
2. Voor de medewerker die 22 jaar of ouder is bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in [bijlage E](#) opgenomen bedrag per maand.
3. Voor de medewerker die jonger is dan 22 jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in het tweede lid bedoelde bedrag verminderd met tien procent voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 22 jaar, met een maximumaftrek van vijftig procent.
4. Als de medewerker op grond van artikel [8.5](#) (doorbetaling bezoldiging) 70% dan wel 85% van zijn bezoldiging ontvangt, wordt hij voor de toepassing van het eerste lid geacht 100% van zijn bezoldiging te ontvangen.

artikel 4.5.1 Uitbetaling vakantie-uitkering

1. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar betaald over het tijdvak van twaalf maanden dat is begonnen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
2. Bij ontslag van de medewerker vindt betaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van het laatst verstreken tijdvak waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.

artikel 4.6 Ambtsjubileum

1. De medewerker heeft bij het bereiken van zijn 25-jarig, 40-jarig en 50-jarig ambtsjubileum recht op een gratificatie ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn bezoldiging in de maand waarin het jubileum wordt bereikt, vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering. Het bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van € 2,00.
2. Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal dienstjaren doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst bepalend.
3. Onder burgerlijke overheidsdienst wordt tevens begrepen de tijd doorgebracht bij een bijzonder academisch ziekenhuis of bijzondere universiteit.

artikel 4.7 Toelagen en vergoedingen

1. De werkgever kan de medewerker een toelage of vergoeding toekennen. Een toelage of vergoeding in geld wordt met de maandelijkse bezoldiging betaald, tenzij de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden besluit hiervan af te wijken.
2. De werkgever trekt een toelage in als de redenen waarom deze werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij hij van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

artikel 4.7.1 Functioneringstoelage

1. De werkgever kan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt een functioneringstoelage toekennen, indien naar zijn oordeel sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie.
2. De functioneringstoelage wordt toegekend voor de duur van een jaar. Indien daar op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding toe bestaat, kan de werkgever besluiten de toelage voor een langere duur toe te kennen.
3. De functioneringstoelage bedraagt ten hoogste 10% van het voor de medewerker geldende salaris.

artikel 4.7.2 Waarnemingstoelage

1. Indien een medewerker tijdelijk een functie waarneemt waarvoor een hogere schaal geldt dan voor zijn eigen functie, blijft de voor hem geldende salarisschaal van toepassing. De werkgever kan hem voor de duur van die waarneming een toelage toekennen.

2. Onder waarneming wordt verstaan het in opdracht van de werkgever tijdelijk uitoefenen van een andere functie dan die van de medewerker zelf.

artikel 4.7.2.1 Toekenning waarnemingstoelage

1. De medewerker heeft recht op een waarnemingstoelage als hij voor een periode van ten minste dertig kalenderdagen een hoger gewaardeerde functie waarneemt.
2. Als het optreden als plaatsvervanger deel uitmaakt van zijn eigen functie heeft de medewerker slechts recht op een waarnemingstoelage als hij de functie volledig waarneemt.
3. De waarnemingstoelage strekt zich uit over de totale periode van waarneming.

artikel 4.7.2.2 Volledige waarneming

1. De waarnemingstoelage bedraagt bij volledige waarneming 5% van het rekenkundige gemiddelde van het laagste salarisnummer en het hoogste salarisnummer van de salarisschaal waarin de waargenomen functie is gewaardeerd. De aldus berekende bedragen staan vermeld in [bijlage F](#) van deze cao.
2. Onder volledige waarneming wordt een zodanige waarneming verstaan, dat de medewerker in plaats van zijn eigen functie het volledige samenstel van werkzaamheden van de waargenomen functie verricht, met inbegrip van het dragen van de daaraan verbonden verantwoordelijkheden.

artikel 4.7.2.3 Onvolledige waarneming

De waarnemingstoelage bedraagt bij onvolledige waarneming 50% of 75% van het bedrag dat bij volledige waarneming zou zijn toegekend.

artikel 4.7.3 Toelage onregelmatige dienst

De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van [bijlage A](#) of een salarisschaal van [bijlage B](#) of [bijlage D](#) van deze cao geldt, heeft recht op een toelage onregelmatige dienst voor het, anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig verrichten van arbeid op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 20.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 12.00 uur.

artikel 4.7.3.1 Berekening toelage

1. De toelage onregelmatige dienst bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:
 - a. 47% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur en na 20.00 uur, alsmede voor de uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 08.00 uur en na 12.00 uur;
 - b. 72% voor de uren op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel [6.1](#), derde lid (arbeidsduur).
2. De toelage wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris dat in salarisschaal 7 is vermeld achter het salarisnummer 10.

artikel 4.7.3.2 Aflopende toelage

1. De medewerker wiens bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage onregelmatige dienst heeft recht op een aflopende toelage.
2. Het recht op een aflopende toelage bestaat alleen als:
 - a. de verlaging ten minste 3% van de som van het salaris en een eventuele functioneringstoelage bedraagt, en
 - b. de medewerker de toelage onregelmatige dienst op het moment van beëindiging respectievelijk vermindering ten minste voor een periode van twee jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.
3. De berekeningsbasis voor de aflopende toelage is het bedrag dat de medewerker over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging intreedt gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met de som van de bedragen die hij daarna per maand gaat ontvangen aan toelage onregelmatige dienst, aan toelage op basis van artikel [4.7.3.5](#) en aan salarisverhoging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.
4. De duur van de aflopende toelage is gelijk aan een kwart van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst is ontvangen, met een maximum van drie jaar.
5. De volgens het vierde lid vastgestelde duur van de aflopende toelage wordt in drie gelijke delen gesplitst. De aflopende toelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van de berekeningsbasis.

artikel 4.7.3.3 Aflopende toelage

artikel 4.7.3.3.1 Aflopende toelage voor medewerkers vanaf 57 jaar

1. Met ingang van 1 januari 2014 heeft de medewerker van 57 jaar of ouder die op eigen verzoek geen of minder avond- en nachtdiensten verricht, met ingang van de maand waarin hij deze diensten niet of minder verricht recht op een aflopende toelage mits hij de toelage voor avond- en nachtdiensten ten minste voor een periode van vijf jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.
2. De berekeningsbasis van de aflopende toelage is het bedrag dat de medewerker, over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging in verband met het niet of minder verrichten van avond- en nachtdiensten intreedt, gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met feitelijke toelagen voor onregelmatige diensten die hij ontvangt na het (gedeeltelijk) stoppen met avond- en nachtdiensten aan toelage op basis van artikel [4.7.3.5](#) en aan salarisverhoging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.
3. De duur van de aflopende toelage is gelijk aan een kwart van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst is ontvangen, met een maximum van drie jaar.
4. De volgens het derde lid vastgestelde duur van de aflopende toelage wordt in drie gelijke delen gesplitst. De aflopende toelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 37,5%, 25% en 12,5% van de berekeningsbasis.

artikel 4.7.3.3.2 Aflopende toelage, bestaande aanspraken op 31 december 2013

1. De medewerker die op 31 december 2013 een aflopende toelage onregelmatige dienst geniet, behoudt vanaf 1 januari 2014 zijn aanspraak op de aflopende toelage overeenkomstig de hierna te noemen aflopende toelage.
2. De medewerker van 55 jaar of ouder die op een datum gelegen vóór 1 januari 2014 op eigen verzoek geen of minder onregelmatige diensten is gaan verrichten heeft, met ingang van de maand waarin hij deze diensten niet of minder verricht, recht op een aflopende toelage mits hij de toelage onregelmatige dienst ten minste voor een periode van vijf jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.
3. De berekeningsbasis voor de aflopende toelage is het bedrag dat de medewerker, over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging intreedt gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met de som van de bedragen die hij daarna per maand gaat ontvangen aan toelage onregelmatige dienst, aan toelage op basis van artikel [4.7.3.5](#) en aan salarisverhoging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.
4. De duur van de aflopende toelage is gelijk aan een kwart van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst is ontvangen, met een maximum van drie jaar.
5. De volgens het derde lid vastgestelde duur van de aflopende toelage wordt in drie gelijke delen gesplitst. De aflopende toelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 37,5%, 25% en 12,5% van de berekeningsbasis.

artikel 4.7.3.4 Blijvende toelage

artikel 4.7.3.4.1 Blijvende toelage voor medewerkers vanaf 60 jaar

1. Vanaf 1 januari 2014 geldt dat de medewerker van 60 jaar of ouder die geen avond- of nachtdiensten meer verricht recht heeft op een blijvende toelage mits hij de toelage onregelmatige dienst voor avond- en nachtdiensten, al dan niet gevolgd door een aflopende toelage bedoeld in de artikelen [4.7.3.2](#) en [4.7.3.3.1](#), ten minste voor een periode van tien jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.
2. De berekeningsbasis van de blijvende toelage is het bedrag dat de medewerker, over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging in verband met het niet of minder verrichten van avond- en nachtdiensten intreedt, gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met feitelijke toelagen voor onregelmatige diensten die hij ontvangt na het (gedeeltelijk) stoppen met avond- en nachtdiensten.

artikel 4.7.3.4.2 Blijvende toelage, bestaande aanspraken op 31 december 2013

1. De medewerker die op 31 december 2013 een blijvende toelage onregelmatige diensten geniet, behoudt vanaf 1 januari 2014 zijn aanspraak op de blijvende toelage overeenkomstig de bepalingen van dit artikel.
2. De medewerker van 60 jaar of ouder die geen onregelmatige diensten meer verricht heeft recht op een blijvende toelage mits hij de toelage onregelmatige dienst, al dan niet gevolgd door een aflopende toelage bedoeld in de artikelen [4.7.3.2](#) en [4.7.3.3.2](#), ten minste voor een periode van tien jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.
3. De hoogte van de blijvende toelage bedoeld in het eerste lid is gelijk aan het bedrag dat hij gemiddeld over de laatste twaalf maanden ontving op basis van de artikelen [4.7.3.1](#), [4.7.3.2](#) of [4.7.3.3.2](#).

artikel 4.7.3.5 Overgangsbepaling

1. De medewerker die op 1 april 1997 in onregelmatige dienst werkzaam was heeft recht op een toelage indien hij op die datum als gevolg van de wijziging van de artikelen [4.7.3](#) en [4.7.3.1](#) bij een gelijkblijvend roosterpatroon ten opzichte van de gemiddeld in 1995 en 1996 gewerkte onregelmatige uren een teruggang ondervond van ten minste 20% van het aantal voor hem resterende onregelmatige uren. Als de medewerker slechts een deel van de periode 1995-1996 in onregelmatige dienst werkzaam was wordt de referentieperiode van

de medewerker slechts een deel van de periode 1995/1996 in onregelmatige dienst werkzaam was, wordt de referentieperiode naar evenredigheid aangepast.

2. De medewerker heeft geen recht op een toelage bedoeld in het eerste lid als de achteruitgang minder was dan één uur onregelmatige dienst per maand.
3. De toelage bedraagt het verschil tussen de oude en de nieuwe toelage onregelmatige dienst zoals dat op basis van de in het eerste lid genoemde vergelijking per 1 april 1997 is vastgesteld.
4. Het recht op de toelage vervalt als de medewerker op zijn verzoek in een ander roosterpatroon of in een functie met een ander roosterpatroon gaat werken dan waarin hij werkzaam was op 1 april 1997. Als het roosterpatroon wijzigt als gevolg van een besluit van de werkgever blijft de toelage gehandhaafd, met dien verstande dat eventuele uit het gewijzigde roosterpatroon voortvloeiende meerinkomsten op de toelage in mindering worden gebracht. Indien als gevolg van een besluit van de werkgever het recht op de toelage volledig komt te vervallen, is artikel [4.7.3.2](#) van overeenkomstige toepassing.
5. De medewerker die niet voldeed aan de voorwaarden voor een toelage als bedoeld in bovenstaande bepalingen en die volgens de vergelijking bedoeld in het eerste lid desalniettemin op 1 april 1997 meer dan € 9,00 per maand in toelage onregelmatige dienst achteruit is gegaan, heeft recht op een toelage van € 9,00 per maand. Het recht op deze toelage wordt aan het einde van elk jaar getoetst.

artikel 4.7.4 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. Van bereikbaarheidsdienst is sprake als de medewerker op afroep bereikbaar dient te zijn voor het verrichten van onvoorzienbare, spoedeisende werkzaamheden buiten de voor hem geldende werktijden.
2. Van aanwezigheidsdienst is sprake als de medewerker tijdens zijn bereikbaarheidsdienst aanwezig dient te zijn in het umc.

artikel 4.7.4.1 Berekening toelage

1. De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van [bijlage A](#) of een salarisschaal van [bijlage D](#) van deze cao geldt, heeft recht op een toelage als hem bereikbaarheids- of aanwezigheidsdiensten worden opgedragen.
2. De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid een percentage van het salaris per uur en wel:
 - a. 6% van het salaris per uur voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
 - b. 12% voor de uren op zaterdag, zondag of een feestdag als bedoeld in artikel [6.1](#), derde lid (arbeidsduur).
3. De toelage wordt berekend over ten minste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris dat in salarisschaal 3 is vermeld achter salarisnummer 9 en ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris dat in salarisschaal 7 is vermeld achter salarisnummer 10.
4. De op basis van het eerste en het tweede lid berekende toelage wordt verhoogd met 25% over de uren waarop sprake is van aanwezigheidsdienst.

artikel 4.7.4.2 Verrichte arbeid tijdens diensten

1. De medewerker heeft recht op een vergoeding voor de tijd gedurende welke hij tijdens een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst werkzaamheden heeft verricht. De werkgever bepaalt na overleg met de medewerker of de vergoeding bestaat uit verlof gelijk aan het aantal gewerkte uren of uit een bedrag in geld op basis van het voor de medewerker geldende salaris per uur.
2. Naast de in het eerste lid genoemde compensatie vergoedt de werkgever voor de verrichte arbeid per gewerkt uur:
 - a. 47% van het salaris per uur voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur en na 20.00 uur, alsmede voor de uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 08.00 uur en na 12.00 uur;
 - b. 72% van het salaris per uur voor de uren op zondag of een feestdag, als bedoeld in artikel [6.1](#), derde lid (arbeidsduur).
3. De vergoeding wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris dat in salarisschaal 7 is vermeld achter het salarisnummer 10.
4. Bij bereikbaarheidsdienst gaat de tijd gedurende welke de medewerker geacht wordt zijn werkzaamheden te hebben verricht in op het moment dat hij, na daartoe te zijn opgeroepen, zijn verblijfplaats verlaat en eindigt op het moment dat de medewerker op zijn verblijfplaats terugkeert. Deze tijd wordt naar boven of naar beneden afgerond op halve uren. Een telefonisch consult tijdens een bereikbaarheidsdienst, waarbij de medewerker zijn verblijfplaats niet hoeft te verlaten, geldt tevens als verrichte arbeid, en deze tijd wordt eveneens naar boven of naar beneden afgerond op halve uren, met een minimum van een half uur.
5. Bij aanwezigheidsdienst wordt elke periode waarin de medewerker is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten naar boven afgerond op halve uren.

artikel 4.7.4.3 Reiskosten

De medewerker heeft recht op een vergoeding van de reiskosten die hij moet maken vanwege het verrichten van bereikbaarheidsdiensten op basis van de bepalingen in [hoofdstuk 5](#) inzake vergoeding kosten bij dienstreizen.

artikel 4.7.5 Toelage op andere gronden

In bijzondere gevallen kan de werkgever de medewerker of een groep medewerkers een toelage toekennen op andere gronden dan vermeld in dit hoofdstuk.

artikel 4.7.6 Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien de werkgever de medewerker opdraagt incidenteel werkzaamheden te verrichten op tijden waarmee de voor hem geldende werktijd wordt overschreden.
2. Werkzaamheden die korter dan een half uur voorafgaand aan of aansluitend op de voor de medewerker geldende werktijd worden verricht worden niet als overwerk beschouwd.

artikel 4.7.6.1 Vergoeding overwerk

1. De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van [bijlage A](#) of een salarisschaal van [bijlage D](#) geldt, heeft recht op compensatie van door hem verricht overwerk.
2. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid het overwerk binnen een termijn van dertien weken nadat het is ontstaan te compenseren op basis van tijd voor tijd voor de meer gewerkte uren.
3. Indien compensatie in vrije tijd binnen een termijn van dertien weken niet mogelijk is gebleken, heeft de medewerker recht op:
 - a. vergoeding in verlof, gelijk aan 150% van de meer gewerkte uren, of
 - b. vergoeding in verlof, gelijk aan de meer gewerkte uren, alsmede een bedrag in geld dat voor elk meer gewerkt uur een percentage van 50% van het salaris per uur van de medewerker bedraagt.
4. Na overleg met de medewerker bepaalt de werkgever of hij de in het derde lid genoemde vergoeding onder a toekent, dan wel die onder b.
5. De vergoeding wordt zoveel mogelijk in de maand volgend op de termijn van dertien weken bedoeld in het tweede lid toegekend, opgenomen en – indien van toepassing – uitbetaald.
6. Indien zwaarwegende dienstbelangen zich verzetten tegen een vergoeding als bedoeld in het derde lid kan de werkgever besluiten het overwerk volledig in geld te vergoeden. De vergoeding bedraagt in dat geval voor elk meer gewerkt uur 150% van het salaris per uur van de medewerker.

artikel 4.8 Arbeidsmarkttoelage/Bindingspremie

De werkgever kan de medewerker om redenen van werving of behoud een arbeidsmarkttoelage of bindingspremie toekennen.

artikel 4.8.1 Arbeidsmarkttoelage

1. De hoogte van een arbeidsmarkttoelage bedraagt ten hoogste het verschil tussen het salaris van de medewerker en het maximumsalaris van de naasthogere salarisschaal. In bijzondere gevallen kan de werkgever hiervan afwijken.
2. Als de werkgever de arbeidsmarkttoelage intrekt nadat de medewerker deze gedurende ten minste vijf jaren heeft ontvangen, heeft de medewerker gedurende een periode van één jaar in vier kwartalen recht op een aflopende toelage ter hoogte van respectievelijk 100%, 75%, 50% en 25% van de oorspronkelijke toelage.

artikel 4.8.2 Bindingspremie

1. De werkgever stelt bij toekenning van een bindingspremie de termijn vast gedurende welke de medewerker geacht wordt in dienst van het umc te blijven om voor uitkering van de bindingspremie in aanmerking te komen.
2. De bindingspremie wordt uitgekeerd aan het eind van de vastgestelde termijn.
3. De werkgever kan de bindingspremie gedeeltelijk uitkeren aan de medewerker met wie, vanwege een oorzaak die naar het oordeel van de werkgever niet aan de medewerker zelf is te wijten, het dienstverband binnen de vastgestelde bindingstermijn eindigt.

artikel 4.9 Stimulering mobiliteit

1. De werkgever kan de medewerker, indien het naar zijn oordeel wenselijk is dat de medewerker een andere functie gaat vervullen, een toelage of uitkering om redenen van mobiliteit toekennen.
2. De hoogte van een mobiliteitstoelage bedraagt ten hoogste het verschil tussen het salaris van de medewerker en het maximumsalaris van de naasthogere salarisschaal. In bijzondere gevallen kan de werkgever hiervan afwijken.
3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen voor het toekennen van een mobiliteitsuitkering.

artikel 4.10 Gratificatie

De werkgever kan de medewerker wegens grote inzet, opmerkelijk positieve functieervulling, bijzondere prestaties of andere gronden een gratificatie toekennen.

artikel 4.11 Militair verlof en rampenbestrijding

Militair verlof is niet van toepassing vanwege opschorting van de militaire dienstplicht. Wanneer een buitenlandse medewerker in het buitenland wordt opgeroepen zijn militaire dienstplicht te vervullen, dan gelden de bepalingen inzake militair verlof genoemd in de artikelen 4.11 en 7.2 Cao UMC 2007. Degene die ingevolge artikel 7.2 sub b (verlof van rechtswege) met verlof is, behoudt over de tijd van dit verlof de aan zijn functie verbonden bezoldiging. De toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst worden hierbij niet tot de bezoldiging gerekend.

artikel 4.12 Politiek verlof

Als de medewerker een vaste vergoeding ontvangt uit een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen en als de werkgever hem, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet, verlof heeft verleend voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van dat college en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden, past de werkgever op zijn bezoldiging een inhouding toe over de tijd dat hij verlof heeft. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.

artikel 4.13 Non-activiteitswedde

De werkgever kent de medewerker die in verband met de werkzaamheden die voortvloeien uit een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de uitoefening van zijn functie, gedurende de periode van zijn ontheffing een non-activiteitswedde toe op de voet van de artikelen 4 en 5 van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.

hoofdstuk 5 Vergoedingen en tegemoetkomingen

artikel 5.1 Binnenlandse dienstreis

1. Voor de vergoeding van reiskosten binnen Nederland geldt het umc als begin- en eindpunt van een dienstreis.
2. De werkgever kan in afwijking van het eerste lid de woning van de medewerker of een andere plaats als begin- en/of eindpunt van een dienstreis aanmerken, tenzij tijdens de reis het umc wordt bezocht.

artikel 5.1.1 Openbaar vervoer

1. De werkgever vergoedt de kosten van openbaar vervoer die de medewerker in verband met een dienstreis heeft gemaakt.
2. De medewerker die tijdens een dienstreis gebruik maakt van vervoer per trein, is gerechtigd eerste klasse te reizen.
3. Als de medewerker bij het maken van een dienstreis gebruik maakt van zijn eigen openbaar vervoerabonnement, wordt de aan hem toe te kennen reiskostenvergoeding fictief vastgesteld door uit te gaan van de prijs die zonder abonnement op het reistraject zou moeten zijn betaald.

artikel 5.1.2 Taxi

De werkgever vergoedt de kosten van taxivervoer die de medewerker in verband met een dienstreis heeft gemaakt, als het dienstbelang naar het oordeel van de werkgever met dat vervoer is gebaat.

artikel 5.1.3 Eigen voertuig

1. Als de dienstreis naar het oordeel van de werkgever niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt, kan de werkgever de medewerker toestemming geven voor het gebruik van zijn eigen motorvoertuig. De medewerker ontvangt per kilometer aan reiskostenvergoeding een tegemoetkoming van € 0,28. Een uitrust tussen woon-werkkilometers met eigen voertuig en dienstreiskilometers is mogelijk, zodat de niet benutte fiscale ruimte voor woon-werkverkeer kan worden gesaldeerd met het fiscaal belaste deel van de tegemoetkoming voor dienstreizen.
2. Indien een dienstreis op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt en de medewerker op eigen initiatief gebruik maakt van zijn eigen motorvoertuig, vergoedt de werkgever per kilometer een tegemoetkoming van € 0,09.

artikel 5.1.4 Verblijfkosten

1. De werkgever vergoedt de in verband met een dienstreis in redelijkheid gemaakte kosten voor maaltijden, logies en kleine uitgaven.
2. Geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten bestaat voor een dienstreis:
 - korter dan vier uur of
 - binnen de vestigingsplaats van het umc.
3. Voor kleine uitgaven tijdens een dienstreis vergoedt de werkgever € 2,75 per dag, tenzij het tweede lid van toepassing is.

artikel 5.1.5 Declareren

1. De werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten bij dienstreizen op declaratiebasis.
2. Het declareren van reis- en verblijfkosten bij dienstreizen geschiedt op een door de werkgever voorgeschreven wijze, onder overlegging van de vereiste bewijsstukken.
3. De aanspraak op een vergoeding vervalt, indien de medewerker de declaratie niet indient binnen drie maanden na de maand waarop de declaratie betrekking heeft.

artikel 5.2 Buitenlandse dienstreis

De werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen naar het buitenland op basis van de voor de sector rijkspersoneel van toepassing zijnde regeling.

artikel 5.3 Woon-werkverkeer

1. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad regels vast voor het vergoeden van kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en het umc.
2. De in het eerste lid bedoelde regels dienen in overeenstemming te zijn met de volgende uitgangspunten:
 - de regels zijn uitsluitend van toepassing op de medewerker aan wie geen verhuisplicht is opgelegd;
 - er vindt geen onderscheid plaats tussen het al dan niet voeren van een eigen huishouding;
 - vergoeding van woon-werkverkeer aan deeltijders vindt plaats naar rato van het aantal werkdagen per week;
 - desgewenst kan de werkgever bij het opstellen van de regels aansluiting zoeken bij een lokaal vervoerplan.

artikel 5.4 Woongebied

1. De werkgever kan de medewerker verplichten te gaan wonen of te blijven wonen in of nabij de gemeente die hem als standplaats is aangewezen of waartoe zijn standplaats behoort, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van zijn functie.
2. De medewerker aan wie de in het eerste lid bedoelde verplichting is opgelegd is gehouden daaraan zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, gevolg te geven.
3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen over het woongebied waarin de medewerker verplicht is te gaan wonen.

artikel 5.4.1 Verhuiskosten

1. De medewerker aan wie een verhuisplicht is opgelegd heeft bij verhuizing recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, indien met de verhuizing aan de verhuisplicht wordt voldaan.
2. Als al op enige wijze aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, kent de werkgever slechts een tegemoetkoming toe voor het meerdere, met dien verstande dat het vierde lid van artikel [5.4.2](#) van overeenkomstige toepassing is op de overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
3. De medewerker is verplicht een toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen, indien het dienstverband binnen twee jaar na de indiensttreding, dan wel binnen één jaar na de verhuizing op zijn verzoek of ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd.
4. De medewerker heeft slechts recht op de tegemoetkoming in verhuiskosten, indien de medewerker schriftelijk heeft verklaard dat de verplichting tot terugbetalen bedoeld in het derde lid hem bekend is.
5. De medewerker heeft geen recht op tegemoetkoming in de verhuiskosten indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaren nadat de verhuisplicht is opgelegd.

artikel 5.4.2 Tegemoetkoming verhuiskosten

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit:
 - a. een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel van de medewerker en zijn gezinsleden, waaronder behorende de

- a. een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel van de medewerker en zijn gezinsleden, waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken van breekbare zaken (transportkosten);
 - b. een bedrag voor eventuele dubbele huishuur;
 - c. een bedrag voor alle overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten (overige kosten).
2. Het bedrag voor de transportkosten kan zowel betrekking hebben op kosten van de medewerker zelf, als op kosten van een erkende verhuisfirma. Uitgangspunt in beide gevallen is dat de werkelijk gemaakte kosten worden vergoed. De werkgever kan nadere regels vaststellen voor de wijze van declareren.
 3. De tegemoetkoming voor dubbele huishuur bedraagt ten hoogste het bedrag van de huur van de oude woning van de medewerker over een periode van twee maanden.
 4. De tegemoetkoming voor overige kosten bedraagt 10% van de berekeningsbasis als de medewerker binnen een periode van één jaar na de datum waarop de verhuisplicht aan hem is opgelegd daadwerkelijk is verhuisd en 8% als de verhuizing in het jaar daarna heeft plaatsgehad. De berekeningsbasis is het twaalfvoud van de bezoldiging van de medewerker in de berekeningsmaand, vermeerderd met de vakantie-uitkering over de berekeningsmaand. De berekeningsmaand is de maand waarin de medewerker daadwerkelijk verhuist. De tegemoetkoming voor overige kosten bedraagt ten hoogste € 5.445,00. Als de verhuizing een gezin betreft waarin de werkgever aan beide levenspartners verhuisplicht heeft opgelegd, wordt de tegemoetkoming voor overige kosten tot dit maximumbedrag berekend over de som van beider berekeningsbasis.

artikel 5.4.3 Verhuizing vanuit het buitenland

1. De tegemoetkoming in de verhuiskosten van een uit het buitenland afkomstige medewerker bestaat naast de in artikel [5.4.2](#), eerste lid bedoelde bedragen, uit:
 - a. een vergoeding van de kosten van het vervoer van de medewerker en diens gezinsleden naar de nieuwe woning en zo nodig van de overnachtingskosten;
 - b. een vergoeding van de kosten van één of meer reizen die de medewerker en zijn gezinsleden in het land van vertrek hebben moeten maken om voor de reis vereiste formaliteiten te vervullen.
2. Bij een verhuizing als bedoeld in het eerste lid worden onder transportkosten als bedoeld in artikel [5.4.2](#), eerste lid, onder a mede verstaan:
 - a. een bedrag voor de verschuldigde belastingen bij invoer van bagage en inboedel;
 - b. een bedrag voor de kosten van verzekering van bagage en inboedel tegen schade ten gevolge van of in verband met de verhuizing;
 - c. een bedrag voor de kosten van het inpakken van bagage en inboedel, (de)montage van meubilair en/of de afvoer van emballage.

artikel 5.4.4 Reis- en pensionkosten

1. De medewerker aan wie een verhuisplicht is opgelegd, heeft gedurende de periode waarin de verhuizing nog niet heeft plaatsgehad recht op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en het umc. Deze tegemoetkoming wordt ten hoogste twee jaren toegekend, gerekend vanaf de datum waarop de verhuisplicht is opgelegd. De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van openbaar vervoer over het af te leggen traject (voor treinen: 2e klasse) tot ten hoogste € 190,00 per maand, welk bedrag wordt verminderd met een bedrag van € 35,00.
2. De werkgever voorziet, al dan niet tegen betaling, de medewerker bedoeld in lid 1 die naar zijn oordeel niet dagelijks heen en weer kan reizen van tijdelijke huisvesting, of kent hem een tegemoetkoming toe in de kosten voor verblijf in een pension tot ten hoogste € 182,00 per week. In bijzondere gevallen kan de werkgever de werknemer voor ten hoogste één keer per week een tegemoetkoming verstrekken in de reiskosten voor gezinsbezoek of voor bezoek van de eigen woning. De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van openbaar vervoer over het af te leggen traject (voor treinen: 2e klasse).
3. De werkgever kan een medewerker aan wie geen verhuisplicht is opgelegd vanwege het feit dat met hem een tijdelijk dienstverband van ten hoogste twee jaren is aangegaan in afwijking van artikel 5.3 een tegemoetkoming in kosten toekennen als bedoeld in het eerste of tweede lid.
4. Bij ziekte langer dan een maand vindt geen uitbetaling plaats van de in dit artikel genoemde vergoedingen, tenzij het om onvermijdbare kosten gaat.

artikel 5.4.5 Voorschot

De werkgever kan de medewerker op diens verzoek een voorschot geven van de in de artikelen [5.4.1](#) tot en met [5.4.4](#) bedoelde tegemoetkomingen.

artikel 5.4.6 Hardheidsclausule

De werkgever kan in individuele gevallen waar de artikelen [5.3](#) tot en met [5.4.5](#) niet of kennelijk niet naar redelijkheid in voorzien een nadere beslissing nemen.

artikel 5.5 Telefoonkostenvergoeding

1. De medewerker heeft recht op vergoeding van gemaakte zakelijke gesprekskosten met gebruikmaking van een eigen telefoon.
2. De vergoeding van de gesprekskosten vindt plaats op declaratiebasis, waarbij de medewerker een afschrift dient te overleggen van de gespecificeerde telefoonnota aan de hand waarvan de gemaakte kosten kunnen worden aangetoond.
3. De werkgever kan nadere regels vaststellen voor de vergoeding van kosten van eventuele overige vormen van telecommunicatie.

artikel 5.6 Maaltijdvergoeding

1. De werkgever verstrekt de medewerker een maaltijd, indien hij niet in de gelegenheid is zijn maaltijd op de gebruikelijke plaats en tijd te nuttigen vanwege het feit dat hem is opgedragen aansluitend aan zijn werkdag langer dan twee uren overwerk te verrichten of langer dan twee uren arbeid te verrichten in het kader van de uitoefening van een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst.
2. De te verstrekken maaltijd is afkomstig uit het eigen ziekenhuisrestaurant.
3. Als verstrekking van een maaltijd uit het eigen restaurant niet mogelijk is, vergoedt de werkgever overeenkomstig het bepaalde in artikel [5.1.4](#), eerste lid de daadwerkelijke kosten van een elders genuttigde maaltijd.

artikel 5.7 /

artikel 5.8 (Her)registratie BIG

De medewerker, niet zijnde een academisch medisch specialist zoals bedoeld in hoofdstuk [15](#), die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 van de Wet BIG krijgt zowel de kosten verbonden aan de registratie als de herregistratie door de werkgever vergoed, indien en voor zover deze (her)registratie voortvloeit uit de bij de werkgever beklede functie.

hoofdstuk 6 Arbeidsduur en werktijden

artikel 6.1 Arbeidsduur

1. De volledige arbeidsduur bedraagt 1872 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week.
2. De arbeidsduur bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feestdag die niet op zaterdag of zondag valt.
3. Feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en de door de werkgever toegevoegde feestdagen.
4. De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst en waarin geen arbeid wordt verricht, tellen niet mee voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur zoals genoemd in lid 1.

artikel 6.1.1 Uitbreiding volledige arbeidsduur

1. De werkgever en de medewerker kunnen overeenkomen dat de medewerker die een dienstverband heeft op basis van een volledige arbeidsduur, als bedoeld in artikel [6.1](#) eerste lid, tijdelijk per jaar maximaal 208 uren meer arbeid verricht. Zo kunnen werkgever en medewerker een werkweek overeenkomen van gemiddeld 37, 38, 39 of 40 uur per week.
2. Ten aanzien van de uitbreiding van de arbeidsduur geldt het volgende:
 - a. het verzoek door of namens de werkgever wordt zo mogelijk gedaan tijdens het jaargesprek en heeft betrekking op de komende jaarperiode;
 - b. vastlegging van te maken afspraken over de omvang en de duur van de uitbreiding geschiedt schriftelijk;
 - c. de toelagen, pensioenopbouw, opbouw vakantie, werkgeversbijdrage levensloop (tot 1 januari 2014), en overige aan salaris en arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden zullen worden gebaseerd op de tussen werkgever en medewerker overeengekomen tijdelijke arbeidsduur en het daarbij behorende salaris.

artikel 6.1.2 Vermindering volledige arbeidsduur

1. De medewerker met een dienstverband voor 1872 uren per jaar als bedoeld in artikel [6.1](#), eerste lid kan op zijn verzoek tijdelijk per jaar maximaal 184 uren minder arbeid verrichten dan krachtens zijn volledige aanstelling het geval is.
2. Ten aanzien van de vermindering van de arbeidsduur geldt het volgende:
 - a. het verzoek van de medewerker wordt zo mogelijk gedaan tijdens het jaargesprek en heeft betrekking op de komende jaarperiode;
 - b. het verzoek van de medewerker wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten;
 - c. vastlegging van te maken afspraken over omvang en duur van de vermindering geschiedt schriftelijk;

- d. per minder te werken uur wordt op het salaris van de medewerker een inhouding toegepast overeenkomstig het voor de medewerker geldende uursalaris;
- e. tijdens de vermindering blijft de opbouw van het pensioen ongewijzigd, evenals de verdeling van de te betalen pensioenpremie over de medewerker en het bevoegd gezag, mits de vermindering een eenmalig karakter draagt;
- f. over de minder gewerkte uren wordt geen vakantie opgebouwd.

artikel 6.1.3 /

artikel 6.1.4 /

artikel 6.2 Werktijdregeling

1. De werkgever stelt een of meer werktijdregelingen vast, zodanig dat voor alle medewerkers een dergelijke regeling geldt. Hierbij worden de voorschriften en bepalingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit in acht genomen.
2. Afwijking van enkele normen van de Arbeidstijdenwet is mogelijk via een collectieve regeling. Onder collectieve regeling wordt een afspraak in het LOAZ verstaan.

artikel 6.2.1 Gebruikelijke werktijden dagdienst

De dagelijkse werktijden liggen bij voorkeur tussen 07.00 uur en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag, tenzij voor de medewerker wisselende werktijden gelden.

artikel 6.2.2 Feestdagen

1. Tenzij het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt, wordt geen dienst geëist op zaterdagen en zondagen, noch op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, en de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd.
2. Tenzij het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt, wordt op verzoek van de medewerker in plaats van op de in het eerste lid genoemde christelijke feestdagen geen dienst geëist op de voor hem in verband met zijn godsdienstige opvattingen geldende feestdagen, tot een maximum van vijf dagen per jaar.

artikel 6.2.3 Afwijkende werktijden en diensten

1. De werkgever kan de medewerker opdragen onregelmatige diensten te verrichten als omschreven in artikel [4.7.3](#) (toelage onregelmatige dienst).
2. De werkgever kan de medewerker opdragen bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten te verrichten als omschreven in artikel [4.7.4](#).
3. De werkgever kan de medewerker opdragen overwerk te verrichten als omschreven in artikel [4.7.6](#) (overwerk).
4. Vanaf 1 januari 2014 geldt dat het verrichten van avond- en nachtdiensten, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten tijdens de avond en nacht en overwerk tijdens de avond en nacht aan de medewerker van 57 jaar of ouder uitsluitend met zijn instemming kan worden opgedragen.
5. Tot 1 januari 2014 is het gestelde in lid 4 van toepassing van de medewerker van 55 jaar of ouder ten aanzien van het verrichten van onregelmatige diensten, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten en overwerk.
6. Aan de medewerker die op 31 december 2013 de leeftijd van 55 jaar of ouder heeft bereikt en die op 31 december 2013 of eerder op eigen verzoek geen onregelmatige diensten meer verricht zoals omschreven in artikel [4.7.3.3](#) lid 2 kan het verrichten van onregelmatige diensten uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen.

artikel 6.3 Roosterdienst

1. Voor zover voor de medewerker ingevolge de werktijdregelingen wisselende werktijden gelden, stelt de werkgever daartoe een rooster vast.
2. In het rooster worden in ieder geval de te verrichten diensten en de werktijden opgenomen.
3. De werkgever brengt de individuele roosters zo spoedig mogelijk, doch ten minste tien kalenderdagen vóór de aanvang van de periode waarop het rooster betrekking heeft, ter kennis van de betrokken medewerker.

artikel 6.3.1 Overige bepalingen roosterdienst

1. De medewerker heeft in een kalenderjaar recht op ten minste 22 vrije weekeinden.
2. Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.
3. Bij inroostering van werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met methoden van gezond roosteren.
4. Als op grond van zwaarwegende dienstbelangen een wijziging moet worden aangebracht in een reeds vastgesteld dienstrooster, stelt de werkgever de medewerker hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte. Indien de medewerker als gevolg hiervan aantoonbaar financieel

nadeel ondervindt dat redelijkerwijs niet te zijnen laste kan blijven, vergoedt de werkgever de hiermee gepaard gaande kosten.

5. Indien geen overeenstemming wordt bereikt met de medewerker omtrent het aanbrengen van verschuivingen in een reeds vastgesteld dienstrooster, kan de werkgever de medewerker een dienstopdracht geven. De ondernemingsraad ontvangt jaarlijks een geanonimiseerde rapportage over het aantal dienstopdrachten dat om deze reden is gegeven.

artikel 6.4 Jaarurensystematiek

1. Bij de vaststelling van werktijdregelingen geldt als uitgangspunt, dat de medewerker jaarlijks het aantal arbeidsuren werkt dat staat vermeld in zijn aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst. Bij deze jaarvariant wordt een arbeidspatroon afgesproken, waarin zowel het werkpatroon als de geclusterde vrije tijd herkenbaar tot uiting komt.
2. Toepassing van grotere spreiding van de werktijd door het jaar heen zal niet gepaard gaan met invoering van onevenwichtige werkpatronen voor de individuele medewerker.
3. De werkgever bepaalt in overleg met de medewerker de indeling van zijn werktijden en arbeidspatroon, rekening houdend met enerzijds het organisatiebelang annex groepsbelang en anderzijds het belang van de medewerker. Het overleg vindt plaats tussen de leidinggevende en de medewerker. Als de individuele wensen niet sporend gemaakt kunnen worden met de voorkeur van het collectief, prevaleert het organisatiebelang. In onderling overleg kan het arbeidspatroon tussentijds worden aangepast.
4. Als na schriftelijke motivering blijkt dat geen overeenstemming tussen leidinggevende en medewerker kan worden bereikt, wordt een bemiddelaar ingeschakeld teneinde alsnog een minnelijke oplossing te bereiken. De bemiddelaar mag geen direct betrokkene bij de arbeidsrelatie zijn.
5. De bemiddelaar rapporteert over alle bemiddelingsgevallen aan de werkgever en de ondernemingsraad.

artikel 6.4.1 Overgangsbepaling

Aanspraken op ADV-spaarvarianten die tot 1 februari 1992 zijn opgebouwd krachtens individuele afspraken blijven onverminderd van kracht.

hoofdstuk 7 Vakantie, verlof en buitengewoon verlof

artikel 7.1 Verlenen vakantie

1. De werkgever verleent de medewerker elk kalenderjaar vakantie met behoud van bezoldiging met in achtneming van het bij en krachtens de artikelen [7.1.1](#) tot en met [7.1.6](#)/[7a.1.6](#) bepaalde. De toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst worden hierbij niet tot de bezoldiging gerekend.
2. Vakantie wordt verleend tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
3. Als naar het oordeel van de werkgever voor de medewerker geldige redenen van verhindering bestaan wordt vakantie niet ongevraagd verleend.

artikel 7.1.1 Aanspraak op vakantie

1. De aanspraak op vakantie bedraagt 9% van de in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst vermelde arbeidsduur van de medewerker en wordt uitgedrukt in gehele uren.
2. Indien en voor zolang artikel [8.5.5](#), tweede lid, onderdeel e of f (geen aanspraak op bezoldiging), onderscheidenlijk artikel [8.5.6](#) (sanctieregime) van toepassing is, heeft de medewerker geen aanspraak op vakantie.
3. De medewerker die voor 1 mei 1994 aanspraak had op acht uren extra vakantie in verband met het feit dat zijn salaris gelijk was aan of meer bedroeg dan het maximumsalaris van schaal 9 behoudt deze extra vakantie tot het moment waarop hij volgens lid twee van dit artikel aanspraak verkrijgt op een overeenkomstige hoeveelheid extra vakantie in verband met zijn leeftijd.

Artikel 7.1.2 Bijzondere bepalingen

1. De werkgever stelt bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van een kalenderjaar de aanspraak op vakantie vast naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar.
2. De werkgever stelt bij wijziging van de arbeidsduur van de medewerker de aanspraak op vakantie over een eventueel resterend gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar opnieuw vast, rekening houdend met de nieuwe arbeidsduur. De tot aan de datum van ingang van de wijziging van de arbeidsduur verworven aanspraak op vakantie blijft gehandhaafd.
3. Gedurende de periode dat de medewerker in het geheel geen dienst verricht, verwerft hij geen aanspraak op vakantie. Gedurende de periode dat de medewerker gedeeltelijk dienst verricht, verwerft hij aanspraak op vakantie naar evenredigheid van het gedeelte van de arbeidsduur dat hij feitelijk dienst verricht. De eerste en tweede volzin zijn van toepassing voor zover de medewerker gedurende een

aaneengesloten periode van ten minste dertig kalenderdagen geheel of gedeeltelijk geen dienst heeft verricht.

4. Het derde lid is niet van toepassing, indien geheel of gedeeltelijk geen dienst wordt verricht wegens:
 - a. de afgesproken werktijdregeling;
 - b. vakantie;
 - c. ziekte;
 - d. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - e. verblijf in militaire dienst wegens herhalingsoefeningen.
5. Tot 1 januari 2014 geldt in aanvulling op het vorige lid onderdeel c, dat de aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel [7.1.1](#) lid 1 tijdens ziekte 7,7% bedraagt van de in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst vermelde arbeidsduur van de medewerker en wordt uitgedrukt in gehele uren.

artikel 7a.1.2 Aanspraak op vakantie*

1. Het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel [7.1.2](#) geldt niet voor de medewerker van Radboudumc en VUmc. Voor deze medewerker geldt het bepaalde in de artikelen 7:634 en 7:635 BW.
2. De in het vijfde lid van artikel [7.1.2](#) opgenomen beperking van de vakantieaanspraak tijdens ziekte is tot 1 januari 2014 van overeenkomstige toepassing.

artikel 7.1.3 Opnemen van vakantie

1. De vakantie wordt zoveel mogelijk opgenomen in aaneengesloten perioden van ten minste vier uren.
2. De medewerker is verplicht in elk kalenderjaar vakantie op te nemen over een aaneengesloten periode van ten minste twee weken.
3. In een kalenderjaar kan niet meer vakantie worden opgenomen dan anderhalf maal de aanspraak over het desbetreffende jaar, tenzij in onderling overleg hiervan wordt afgeweken.
4. In geval van ziekte tijdens de vakantie behoudt de medewerker de aanspraak op de hierdoor niet genoten vakantie. De medewerker informeert de werkgever hieromtrent tijdig, overeenkomstig de door de werkgever vastgestelde procedurevoorschriften bij ziekte. Als de medewerker hieraan niet heeft kunnen voldoen, dient hij de ziekte achteraf aan te tonen.
5. Zodra de medewerker kortdurend verlof heeft aangevraagd bij zijn leidinggevende, en deze op dat moment geen bezwaar tegen verlening ervan kenbaar maakt, mag de medewerker er in principe op vertrouwen dat het betreffende verlof is verleend.
6. De werkgever stelt in overeenstemming met de ondernemingsraad regels vast voor het opnemen van vakantie, inclusief regels voor het bepalen van het moment waarop de medewerker er op mag vertrouwen dat de vakantie is verleend.
7. Wanneer zwaarwegende dienstbelangen dat noodzakelijk maken, kan de toestemming vakantie op te nemen worden ingetrokken, zowel voor als tijdens de vakantie. Als de medewerker als gevolg van deze intrekking aantoonbare financiële schade lijdt die redelijkerwijs niet te zijnen laste kan blijven, wordt deze schade door de werkgever vergoed.

artikel 7.1.4 Overschrijving van vakantie

1. Leidend uitgangspunt is dat vakantie wordt opgenomen in het kalenderjaar waarin de vakantie is opgebouwd. Als dit onverhoopt niet heeft plaatsgevonden, treden de medewerker en leidinggevende in overleg om afspraken te maken over opname van de nog niet opgenomen vakantierechten uit het voorgaande kalenderjaar dan wel, indien van toepassing, de voorgaande kalenderjaren.
2. Het vorige lid geldt ook tijdens ziekte, met dien verstande dat tijdens ziekte geen vakantie zal worden opgenomen als de medewerker daartoe redelijkerwijs niet in staat is.
3. De werkgever kent de niet verleende vakantie zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar toe indien aan de medewerker in een bepaald kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel is verleend, onverminderd artikel [7.1.3](#), derde lid.

artikel 7.1.5 Brugdagen

1. De werkgever kan voor één of meer groepen van medewerkers bepalen dat de medewerker op ten hoogste drie als zodanig aan te wijzen werkdagen in een kalenderjaar vakantie heeft.
2. Deze aanwijzing vindt, voorafgaand aan ieder nieuw kalenderjaar, uitsluitend met instemming van de ondernemingsraad plaats.

artikel 7.1.6 Ontslag en vakantie

1. De medewerker heeft, indien hij op de datum van ingang van zijn ontslag nog aanspraak heeft op vakantie, voor ieder uur vakantie dat hij niet heeft opgenomen recht op een vergoeding ten bedrage van het salaris per uur dat de medewerker direct voorafgaand aan zijn ontslag ontving. Deze vergoeding wordt berekend over ten hoogste twee maal de aanspraak op vakantie van de betreffende medewerker over een vol kalenderjaar.
2. Als op de datum van ingang van zijn ontslag blijkt dat de medewerker teveel vakantie heeft opgenomen, kan de werkgever hem voor ieder uur te veel opgenomen vakantie een bedrag ten bedrage van het salaris per uur dat de medewerker direct voorafgaand aan zijn ontslag

aan te veel opgenomen vakantie een bedrag ten bedrage van het salaris per uur dat de medewerker direct voortgaand aan zijn ontslag ontving in rekening brengen.

artikel 7a.1.6 Ontslag en vakantie*

Voor de medewerker in dienst van Radboudumc en VUmc geldt in plaats van de tweede volzin van artikel [7.1.6](#) eerste lid een vergoeding over ten hoogste vijf maal de aanspraak op vakantie van de betreffende medewerker over een vol kalenderjaar.

artikel 7.2 Verlof van rechtswege

Van rechtswege is met verlof de medewerker die: a door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten; b als rampbestrijder deelneemt aan de rampbestrijdingsdienst, bedoeld in de Wet rechtspositionele voorzieningen rampbestrijders.

artikel 7.3 Buitengewoon verlof

1. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof in de in artikelen [7.3.2](#) lid 2 tot en met [7.3.5](#) genoemde situaties indien en voor zover hij op de desbetreffende dag(en) volgens zijn werktijdregeling zou moeten werken.
2. De medewerker vraagt buitengewoon verlof als regel ten minste één werkdag tevoren aan, behoudens in dringende, onvoorzienbare gevallen.
3. Toekenning van buitengewoon verlof aan medewerkers met een onvolledige arbeidsduur geschiedt naar evenredigheid, dan wel naar redelijkheid en billijkheid.

artikel 7.3.1 Kiesrecht en voldoen aan wettelijke verplichting

De werkgever verleent de medewerker op diens verzoek en voor eigen rekening verlof voor de uitoefening van kiesrecht en voor het voldoen aan een wettelijke verplichting.

artikel 7.3.2 Persoonlijke omstandigheden

1. De werkgever verleent de medewerker op diens verzoek en voor eigen rekening verlof bij de hierna genoemde gebeurtenissen:
 - bij zijn ondertrouw: één dag;
 - bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag.
2. De werkgever verleent de medewerker buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging bij de hierna genoemde gebeurtenissen:
 - bij zijn huwelijk: één dag;
 - bij het verlijden van de notariële akte m.b.t. samenleving: één dag;
 - bij de registratie van zijn partnerschap: één dag;
 - bijwonen van de bevalling van zijn echtgenote wanneer de medewerker hierdoor verhinderd is zijn arbeid te verrichten: voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd;
 - na de bevalling van zijn echtgenote, onder de voorwaarden genoemd in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg: twee dagen;
 - bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
 - bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: twee dagen;
 - voor het verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie: ten hoogste drie dagen per kind;
 - bij zijn verhuizing: één dag per kalenderjaar.

In aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) zijn de volgende artikelen van toepassing. Een deel van de tekst van de WAZO is opgenomen in [bijlage O](#) van deze cao.

artikel 7.3.3 Calamiteitenverlof

De werkgever verleent de medewerker op grond van artikel 4:1 WAZO buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voor de opvang van calamiteiten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of een door wet of de overheid opgelegde verplichting zonder geldelijke vergoeding.

artikel 7.3.4 Kortdurend zorgverlof

1. De werkgever kan de medewerker op grond van artikel 5:1 WAZO kortdurend zorgverlof verlenen, waarbij het verlof in afwijking van artikel 5:2 WAZO in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste drie maal het aantal arbeidsuren per week bedraagt.
2. Tijdens het verlof als bedoeld in het eerste lid behoudt de medewerker aanspraak op 70% van zijn bezoldiging.
3. De aanspraak als bedoeld in het tweede lid bedraagt ten minste een bedrag dat overeenkomt met 70% van salarisnummer 10 van

salarisschaal 6 van [bijlage A](#), met dien verstande dat de aanspraak niet hoger wordt dan de reguliere bezoldiging van de medewerker.

4. Het bepaalde in artikel [8.5.2](#) (berekening toelagen) is van overeenkomstige toepassing.

artikel 7.3.5 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De medewerker heeft op grond van artikel 3:1 WAZO in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Indien aan gestelde voorwaarden voor het toekennen van een financiële toekenning op basis van de WAZO is voldaan maar geen financiële tegemoetkoming is toegekend omdat de medewerker geen aanvraag heeft ingediend, past de werkgever de financiële tegemoetkoming op basis van de WAZO op overeenkomstige wijze toe. In dat geval wordt rekening gehouden met de financiële tegemoetkoming die de medewerker zou zijn toegekend indien zij wel een aanvraag zou hebben ingediend.
3. De werkgever informeert de medewerker over de consequenties van het niet aanvragen van een uitkering.

artikel 7.3.6 Adoptie- en pleegzorgverlof

De medewerker heeft onverminderd het bepaalde in artikel [7.3.2](#) in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van bezoldiging overeenkomstig het bepaalde in artikel 3:2 WAZO.

artikel 7.3.7 /

artikel 7.3.8 Vakbondsverlof

1. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid, mits het dienstbelang zich daartegen niet verzet, deel te nemen aan activiteiten van de centrale waarvan hij lid is. In aanvulling op de definitie van artikel [1.1](#) (definities), wordt in dit artikel onder centrale tevens verstaan een daarbij aangesloten vereniging.
2. Voor de medewerker met een volledige arbeidsduur geldt de volgende regeling:
 - a. voor zover de medewerker als bestuurslid of als afgevaardigde is aangewezen, kan jaarlijks tot ten hoogste 120 uren betaald buitengewoon verlof worden gegeven voor het bijwonen van statutaire vergaderingen;
 - b. voor zover de medewerker door de centrale is aangewezen als eerste aanspreekpunt van de centrale binnen het umc of om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten ter ondersteuning van de doelstellingen van de centrale te verrichten, kan jaarlijks tot ten hoogste 208 uren betaald buitengewoon verlof worden gegeven;
 - c. aan de medewerker die op uitnodiging van de centrale als cursist deelneemt aan een cursus kan betaald buitengewoon verlof worden verleend tot ten hoogste 48 uren per twee jaren.
3. Het in het tweede lid, onder a, b en c, genoemde verlof bedraagt in totaal ten hoogste 240 uren per jaar; indien de medewerker lid is van het hoofdbestuur van een centrale bedraagt dit maximumverlof in totaal ten hoogste 320 uren per jaar.
4. Toekenning van vakbondsverlof aan medewerkers met een onvolledige arbeidsduur geschiedt naar evenredigheid.
5. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het bijwonen van vergaderingen van commissies voor georganiseerd overleg in ambtenarenzaken, met inbegrip van één voorvergadering per vergadering.

artikel 7.3.9 Overige gevallen

De werkgever kan voorts buitengewoon verlof van korte dan wel lange duur, al dan niet bezoldigd, verlenen in die gevallen waarin daartoe aanleiding aanwezig wordt geacht.

hoofdstuk 8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

artikel 8.1 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder

arbeidsgezondheidskundige begeleiding	begeleiding gericht op het voorkomen van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het beëindigen daarvan;
geneeskundig onderzoek	een onderzoek door of namens het UWV, of een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door een door de werkgever aangewezen arts;
geneeskundige verklaring	een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
IVA-uitkering	arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 6 van de WIA;
passende arbeid	passende arbeid als bedoeld in artikel 30 WIA, zijnde alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;

UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet SUWI;
ZW-uitkering	ziekengeld of uitkering krachtens de ZW.

artikel 8.2 Bedrijfsgezondheidszorg

1. De werkgever draagt zorg voor de arbeidsgezondheidskundige begeleiding van de medewerker.
2. De medewerker moet meewerken aan geneeskundig onderzoek en arbeidsgezondheidskundige begeleiding.
3. De medewerker kan de arbodienst rechtstreeks consulteren over gezondheidsproblemen die met zijn arbeidssituatie samenhangen. De medewerker kan de werkgever verzoeken hem in verband hiermee een onderzoek te laten ondergaan.

artikel 8.3 Re-integratie

1. De werkgever ontwikkelt ten aanzien van de medewerker die door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten zo spoedig mogelijk activiteiten gericht op re-integratie en uitmondend in de vaststelling van een re-integratieplan. Bij deze activiteiten wordt bezien of er een relatie is tussen de ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek en de arbeidsomstandigheden.
2. De werkgever kan voor de toepassing van het eerste lid nadere regels vaststellen.

artikel 8.4 Ziekmelding

1. De medewerker is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering wegens ziekte of gebrek zijn arbeid te verrichten.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van de medewerker, dan wel de omstandigheden waaronder die functie wordt verricht.
3. De werkgever stelt voor de toepassing van de voorgaande leden nadere regels vast.
4. Tijdens de gehele of gedeeltelijke verhindering door ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als gevolg van ziekte of gebrek wordt de functie van de medewerker geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd de mogelijkheid om een dienstbetrekking te wijzigen dan wel te beëindigen overeenkomstig de bepalingen in [hoofdstuk 12](#) respectievelijk [hoofdstuk 12a](#).

artikel 8.5 Doorbetaling bezoldiging

1. De medewerker die wegens ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten behoudt gedurende een termijn van 52 weken zijn bezoldiging. Na 52 weken behoudt hij over de ziekteverlofuren 70% van zijn bezoldiging.
2. In afwijking van de laatste zin van het eerste lid ontvangt de medewerker gedurende de periode waarin hij na 52 weken 50% of meer van zijn arbeidsduur arbeid verricht over de resterende ziekteverlofuren 85% van zijn bezoldiging.
3. Indien de medewerker een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO ontvangt wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde bezoldiging recht heeft. Ingeval de medewerker recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
4. Indien als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door de medewerker de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet wordt toegekend, geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd of een blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn ontvangen.
5. Op verzoek van de werkgever verleent de medewerker alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.
6. Op verzoek van de werkgever verstrekt de medewerker alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit artikel.
7. Ter bepaling van de in het eerste lid genoemde termijn worden perioden van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Ziekteperioden van een vrouwelijke medewerker die direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode van zwangerschaps- of bevallingsverlof tellen als een ononderbroken ziekteperiode als de ziekte voor en na het verlof redelijkerwijs geacht kan worden dezelfde oorzaak te hebben. De periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf wordt buiten beschouwing gelaten.
8. Indien UWV uitsluitend als gevolg van onvoldoende re-integratie-activiteiten door de werkgever besluit de wachtperiode voor toetreding tot de WAO/WIA te verlengen tot na de periode van 104 weken na aanvang van de ziekte, ontvangt de medewerker in aanvulling op het bepaalde in het eerste lid over de periode gelegen na de termijn van 104 weken over de ziekteverlofuren een aanvulling van 10% van de bezoldiging. Dit bedrag wordt na afloop van de betreffende periode uitgekeerd.

artikel 8.5.1 Herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever kan de medewerker die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek een andere functie of de eigen functie onder andere voorwaarden ondragen.

2. De medewerker is verplicht een hem op basis van het eerste lid aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid.
3. De in artikel 8.5 bedoelde doorbetaling van volledige of gedeeltelijke bezoldiging eindigt indien de medewerker formeel wordt herplaatst wegens ziekte of gebrek.
4. De medewerker die formeel wordt herplaatst wegens ziekte of gebrek en die al dan niet blijkend uit de WIA-keuring minder dan 35% loonverlies heeft, heeft in afwijking van de artikelen 4.3 lid 7 sub b en 15.3.1 lid 10 sub b recht op een salarisgarantie conform het bepaalde in artikel 4.3, lid 6 respectievelijk artikel 15.3.1 lid 7 (salarisgarantie). De medewerker is verplicht andere door de werkgever aangeboden passende arbeid te aanvaarden indien daarmee het beroep op de salarisgarantie wordt beperkt. De medewerker die wordt herplaatst voor minder uren dan zijn oorspronkelijke arbeidsduur geniet voor de uren waarvoor hij niet is herplaatst betaald verlof op basis van het bepaalde in dit artikel.
5. Indien de in het vierde lid bedoelde medewerker aanspraak heeft op een toelage krachtens artikel 4.7.3 (toelage onregelmatige dienst), 15.4.1 (toelage 24-uursdiensten) of 15.4.2 (toelage verzwarende omstandigheden) en deze aanspraak als gevolg van zijn herplaatsing vermindert of vervalft, is artikel 4.7.3.2 (aflopende toelage) van (overeenkomstige) toepassing. De aflopende toelage gaat pas in na 104 weken vanaf de eerste dag waarop de medewerker wegens ziekte of gebrek verhinderd was zijn arbeid te verrichten. Tot die datum behoudt de medewerker aanspraak op het bedrag aan toelage waarop hij krachtens artikel 8.5 aanspraak had.
6. In het geval dat op basis van het vierde lid een salarisgarantie geldt bespreken de medewerker en zijn leidinggevende eenmaal per jaar of zoveel vaker als daar aanleiding toe is, of er als gevolg van toegenomen belastbaarheid van de medewerker mogelijkheden zijn om het beroep op de salarisgarantie te verminderen. Zo nodig wordt het advies van de arbodienst ingeroepen.

artikel 8.5.2 Berekening toelagen

1. Indien de medewerker een toelage onregelmatige dienst of een toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst ontvangt stelt de werkgever voor deze toelagen bij verhindering tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek over de uren van verhindering een gemiddeld bedrag vast op basis van de toegekende toelagen in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan het tijdstip waarop de verhindering tot dienstverrichting is ontstaan.
2. In het geval de in het eerste lid bedoelde medewerker nog geen twaalf kalendermaanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld aan bezoldiging per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij voor het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

artikel 8.5.3 Beroepsziekte/dienstongeval

1. Indien de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek, op grond waarvan de medewerker verhinderd is zijn arbeid te verrichten naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, ontvangt hij ook na het verstrijken van de in artikel 8.5 eerste lid bedoelde termijn zijn volle bezoldiging.
2. Artikel 8.5, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

artikel 8.5.4 Samenloop inkomsten

1. Indien de medewerker in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, of in het kader van herplaatsing tijdens de verhindering zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek door de bedrijfsgezondheidsdienst of door het UWV wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op de bezoldiging waarop krachtens artikel 8.5, eerste of tweede lid, recht bestaat.
2. De in het eerste lid bedoelde kortingen blijven buiten toepassing voor zoveel de in dat lid bedoelde inkomsten reeds worden gekort op de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de medewerker.
3. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid bedoeld in het eerste lid.

artikel 8.5.5 Geen aanspraak op bezoldiging

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing gedurende het tijdvak vanaf de eerste ziektedag en waarin nog geen WAO- of WIA-uitkering is toegekend.
2. Geen aanspraak op bezoldiging bestaat, indien:
 - a. blijkens een geneeskundige verklaring de ziekte of het gebrek is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
 - b. de medewerker de ziekte of het gebrek opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
 - c. de verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek zich voordoet binnen een half jaar na

de geneeskundige keuring die terzake van zijn indiensttreding heeft plaatsgevonden en de medewerker hierbij onrechtmatig blijkt te hebben gehandeld door onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand te verstrekken of gegevens te verzwijgen, waardoor hij toen ten onrechte geschikt is verklaard;

- d. de medewerker aangeboden passende arbeid waartoe de arbodienst hem in staat acht weigert te verkrijgen of te aanvaarden of zonder deugdelijke grond weigert te verrichten, terwijl de werkgever hem daartoe in de gelegenheid stelt;
 - e. de medewerker zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de medewerker in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - f. de medewerker zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak en het opstellen van een re-integratieverslag zoals bedoeld in de WAO en de WIA.
3. De aanspraak op bezoldiging kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard met ingang van een na het besluit gelegen datum, indien en zolang de medewerker:
- a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens dit hoofdstuk opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel zonder geldige reden niet verschijnt voor het onderzoek na daarvoor behoorlijk te zijn opgeroepen;
 - b. weigert of verzuimt tijdig een WAO of WIA-uitkering aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering in te dienen;
 - c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan het aanvragen van een ZW-uitkering, dan wel aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
 - d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
 - e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
 - f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, of zich niet houdt aan de hem door de arbodienst of door UWV gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande dat voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - g. tijdens de verhindering om zijn arbeid te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de arbodienst in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
 - h. in gebreke blijft op het door de bedrijfsgezondheidsdienst bepaalde tijdstip en in de door deze bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de bedrijfsgezondheidsdienst als geldig erkende reden heeft opgegeven.

artikel 8.5.6 Sanctieregime

1. Indien ten aanzien van de WAO- of WIA-uitkering die de medewerker ontvangt een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zo veel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd dan wel een overeenkomstige sanctie toegepast, op het recht op doorbetaling van de bezoldiging.
2. De aanspraak op betaling van bezoldiging vervalt indien de medewerker zonder deugdelijke grond weigert hem aangeboden passende arbeid, waartoe de bedrijfsgezondheidsdienst hem in staat acht, te aanvaarden.

artikel 8.5.7 Verplichtingen werkgever

1. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de medewerker of voormalig medewerker die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de overeengekomen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het ziekenhuis geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de medewerker of voormalige medewerker in voor hem passende arbeid buiten het ziekenhuis.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de medewerker of voormalige medewerker een plan van aanpak op als bedoeld in de WAO en de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de medewerker of voormalig medewerker regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

artikel 8.6 Geneeskundig onderzoek

1. De werkgever kan de medewerker opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan ter beoordeling van de vraag:
 - a. of sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek;
 - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel [8.5.5](#) tweede lid, onder a, b, c, en/of derde lid, onder f;
 - c. of verdere maatregelen in het belang van herstel nodig zijn;
 - d. wanneer en in welke mate hij zijn arbeid kan hervatten;
 - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel [8.5.5](#), derde lid, onder e af te geven.

2. De werkgever kan eveneens de medewerker die niet reeds verhinderd is zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de medewerker als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen, redenen bestaan.
3. De medewerker is verplicht de hem in verband met een door de werkgever opgedragen geneeskundig onderzoek door de arbodienst of UWV, gegeven voorschriften na te leven.
4. De medewerker die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de arbodienst te onderwerpen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
5. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van een onderzoek als bedoeld in de eerste vier leden, stelt hij de medewerker onverwijld schriftelijk in kennis van deze conclusies onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de daarvoor gestelde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de medewerker wordt eveneens zijn behandelend geneeskundige schriftelijk in kennis gesteld van de conclusies.
6. De medewerker die het niet eens is met een conclusie van een in dit artikel bedoeld geneeskundig onderzoek kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie gemotiveerd aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. De werkgever stelt terzake nadere regels vast.

artikel 8.6.1 Opgedragen ziekteverlof

De werkgever verleent de medewerker wiens lichamelijke of psychische toestand blijkt de conclusie van het onderzoek bedoeld in artikel [8.6](#) zodanig is dat de belangen van hemzelf, van het umc of van bij zijn functievervulling betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, geheel of gedeeltelijk verlof op de voet van de bepalingen van dit hoofdstuk. Gedurende dit verlof draagt de werkgever de medewerker zo mogelijk andere werkzaamheden op voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

artikel 8.6.2 Controle bij hervatting

De werkgever kan bepalen dat de medewerker die verhinderd is zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkt een geneeskundige verklaring van de bedrijfsgezondheidsdienst, waarbij de mate is bepaald waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de medewerker gedurende meer dan één jaar volledig verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.

artikel 8.7 Wijziging functie op basis oordeel UWV

1. Indien UWV blijkt de WAO- of WIA-keuring van oordeel is dat de medewerker onder andere voorwaarden herplaatsbaar is in zijn eigen functie, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectivering van de nadere voorwaarden, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden.
2. Indien UWV blijkt de WAO- of WIA-keuring van oordeel is dat de medewerker arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in één of meer andere functies binnen het gezagsbereik van de werkgever, draagt deze er zorg voor dat de medewerker binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden.

artikel 8.8 Aanvulling WIA

artikel 8.8.1 /

artikel 8.8.2 /

artikel 8.8.3 Aanvulling WIA bij beroepsziekte/dienstongeval

1. Aan de voormalige medewerker die een WIA-uitkering ontvangt, wordt, indien zijn arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en de arbeidsongeschiktheid niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, een extra uitkering verleend bovenop een hem uit hoofde van die arbeidsongeschiktheid toegekend arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het pensioenreglement (ABP-uitkering) of een naar aard en strekking met deze uitkering overeenkomende uitkering.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt berekend conform de systematiek van de WIA en vult de WIA- en ABP-uitkering zodanig aan dat een totale uitkering ontstaat die:
 - a. tijdens de IVA en loongerelateerde fase 85% van het verschil tussen oude bezoldiging en nieuwe inkomen bedraagt;
 - b. tijdens de loonaanvullings- en vervolguitkeringsfase 85% van het verschil tussen de oude bezoldiging en de resterende

verdiencapaciteit bedraagt.

3. De extra uitkering eindigt op het moment dat de voormalige medewerker niet meer voldoet aan de voorwaarden, genoemd in het eerste lid, en in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. Indien ingevolge het pensioenreglement een algemene neerwaartse wijziging is doorgevoerd ten aanzien van de in het eerste lid genoemde ABP-uitkering wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden nadien op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van de extra uitkering, bedoeld in het eerste lid, tenzij binnen die periode van zes maanden in het LOAZ anders wordt overeengekomen.
5. Bij de vaststelling van de extra uitkering bedoeld in het eerste lid, worden, indien een arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioenuitkering, of werkloosheidsuitkering, of een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, door samenloop met andere inkomsten, of door toedoen of nalaten van de voormalige medewerker geheel of gedeeltelijk worden geweigerd, verminderd of beëindigd, deze uitkeringen steeds geacht door de voormalige medewerker onverminderd te worden genoten.
6. Indien het overlijden van een medewerker, dan wel van een voor een uitkering, als bedoeld in de voorgaande leden, in aanmerking gekomen voormalige medewerker, het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het eerste lid, wordt aan degene die in verband met dit overlijden een nabestaandenpensioen van het ABP ontvangt een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, of indien degene aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt met ingang van de maand volgend op die van het hertrouwen. De nabestaande dient ter verkrijging van de in dit lid genoemde aanspraak binnen een redelijke termijn een verzoek bij de werkgever in te dienen.
7. Geen recht op een extra uitkering, als bedoeld in het eerste lid, heeft de voormalige medewerker die verzuimd heeft binnen drie jaar, te rekenen vanaf de dag volgend op de dag waarop zijn dienstverband is geëindigd, aan de werkgever mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.
8. De werkgever stelt de in dit artikel bedoelde medewerker in staat zijn resterende verdiencapaciteit volledig te benutten, zodat in de uitkeringsfase genoemd in lid 2 sub b geen inkomensachteruitgang ontstaat ten opzichte van de uitkeringsfase genoemd in lid 2 sub a.

artikel 8.9 Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van dit hoofdstuk onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze cao, dan wel verrekenen met (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van of gebaseerd op deze cao
 - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien door de werkgever door toedoen van de medewerker onverschuldigd is betaald; en
 - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de medewerker redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat door de werkgever onverschuldigd is betaald.
2. Een voorschot wordt door de medewerker op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze cao, dan wel verrekend met (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van of gebaseerd op deze cao.

artikel 8.10 Samenloop uitkeringen

1. Bij samenloop van een uitkering krachtens dit hoofdstuk met een uitkering krachtens een wettelijke verzekering die is toegekend op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan de uitkering krachtens dit hoofdstuk is toegekend, wordt de uitkering krachtens dit hoofdstuk verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijke verzekering.
2. Indien de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt gewijzigd op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan een uitkering krachtens dit hoofdstuk wordt toegekend of gewijzigd, vindt het eerste lid met betrekking tot die wijziging overeenkomstige toepassing.
3. De voorgaande leden vinden geen toepassing indien de uitkering krachtens een wettelijke verzekering wordt genoten uit hoofde van een andere functie die gelijktijdig is vervuld met de functie terzake waarvan de medewerker of de voormalige medewerker op een uitkering krachtens dit hoofdstuk aanspraak heeft en voor zover die uitkering krachtens een wettelijke verzekering naar de inkomsten uit die andere functie wordt berekend of geacht kan worden te zijn berekend.

artikel 8.11 Overgangsbepalingen

1. Op de betrokkene die uiterlijk op 30 juni 2005 gedurende 12 maanden of langer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek, blijven de artikelen [8.5](#), [8.5.3](#), [8.5.4](#) en [8.8](#) van toepassing zoals deze luiden op 31 december 2003.
2. Op de voormalige medewerker die voor 1 januari 2006 is ontslagen blijven de artikelen [8.8](#), [8.8.1](#), [8.8.2](#) en [8.10](#) lid 4 van toepassing zoals deze luiden op 31 december 2005.
3. Op de voormalige medewerker aan wie een WAO-uitkering is of wordt toegekend blijft artikel [8.8.3](#) van toepassing zoals dit luidde op 31 december 2005.

4. Op de voormalige medewerker aan wie krachtens artikel [12.10.1](#) / [12a.10.1](#) een suppletie wordt toegekend blijft artikel [8.8.3](#) van toepassing zoals dit luidde op 31 december 2005.

hoofdstuk 9 Overige rechten en plichten

artikel 9.1 Rechtsbijstand

De werkgever voorziet de medewerker van adequate rechtsbijstand, indien hij in het kader van de Wet BIG te maken krijgt met straf- en/of tuchtrechtzaken, tenzij er sprake is van opzet of grove schuld of de zaak geen betrekking heeft op de uitoefening van zijn functie. Als de medewerker zwaarwegende bezwaren heeft tegen degene die de rechtsbijstand verleent, kan de werkgever in overleg met de medewerker een andere persoon aanwijzen.

artikel 9.2 Aansprakelijkheid umc

1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
2. De werkgever is jegens de medewerker aansprakelijk voor de schade die de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker.

artikel 9.2.1 Aansprakelijkheid medewerker

De medewerker die bij de uitoefening van zijn functie door een fout schade toebrengt aan een derde of aan het umc, is daarvoor jegens het umc niet aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker.

artikel 9.2.2 Vergoeding schade

Naast de verplichting tot het vergoeden van schade op grond van artikel [9.2](#) kan de werkgever naar redelijkheid en billijkheid beslissen schade die de medewerker bij de uitoefening van zijn functie heeft geleden te vergoeden.

artikel 9.3 Nevenwerkzaamheden

1. De medewerker heeft geen voorafgaande toestemming van de werkgever nodig voor het aanvaarden of verrichten van nevenwerkzaamheden, tenzij deze nevenwerkzaamheden het belang van het umc en/of een goede functie-uitoefening kunnen raken.
2. De werkgever verleent toestemming voor nevenwerkzaamheden, indien naar zijn oordeel het verrichten van deze nevenwerkzaamheden niet schadelijk kan zijn voor het belang van het umc en/of voor een goede functie-uitoefening. Indien het belang van het umc daarmee is gediend, kan de werkgever erin toestemmen dat de medewerker zijn nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verricht tijdens de voor hem geldende werktijd.
3. De werkgever verleent zijn toestemming voor bepaalde of onbepaalde tijd en kan daaraan nadere voorwaarden verbinden. Een voorwaarde kan zijn dat de medewerker de inkomsten die hij uit zijn nevenwerkzaamheden geniet geheel of gedeeltelijk afdraagt aan de werkgever. Deze voorwaarde kan worden gesteld voor de inkomsten die een bedrag van € 2.200,00 per jaar te boven gaan en verworven zijn uit werkzaamheden die in het verlengde liggen van de functie bij het umc.
4. De werkgever kan de verleende toestemming intrekken als zich naar zijn oordeel een wijziging voordoet in de omstandigheden waaronder de toestemming is verleend.
5. Indien blijkt dat de medewerker zonder toestemming nevenwerkzaamheden verricht of heeft verricht waarvoor krachtens het eerste lid toestemming is vereist, stelt de werkgever de medewerker in de gelegenheid deze toestemming alsnog te vragen. Wordt de toestemming niet verleend dan kan de werkgever de medewerker, onverminderd het bepaalde in artikel [11.1](#) (plichtsverzuim), opdragen deze werkzaamheden te beëindigen en/of de genoten inkomsten af te dragen aan de werkgever.
6. De werkgever kan voor de administratieve uitvoering van het bepaalde in dit artikel nadere regels vaststellen in overleg met de ondernemingsraad.

artikel 9.4 Uitvinding

De medewerker is verplicht aan de werkgever melding te doen van elke (mede) door hem gedane en mogelijk octrooieerbare uitvinding die samenhangt met de uitoefening van zijn functie, onverminderd het bepaalde in de Auteurswet en de Rijksoctrooiwet.

artikel 9.5 Dienstvoorschriften

1. De werkgever kan dienstvoorschriften vaststellen voor de bedrijfsvoering in het algemeen en voor de organisatie van de patiëntenzorg in het bijzonder.
2. De werkgever kan de dienstvoorschriften in de vorm van een instructie mede van toepassing verklaren op personen die werkzaam zijn in het umc, maar niet in dienst zijn van het umc.

artikel 9.6 Collectieve zorgverzekering

1. Voor het sluiten van een verzekering krachtens de Zorgverzekeringswet kan de medewerker voor zichzelf, zijn partner en kinderen tot 27 jaar deelnemen aan de collectieve zorgverzekering die de werkgever is overeengekomen met NV Zorgverzekeraar UMC.
2. Bij deelname aan de in het eerste lid genoemde collectieve zorgverzekering houdt de werkgever de door de medewerker voor zichzelf en eventuele gezinsleden verschuldigde nominale premie in en draagt deze af aan de NV Zorgverzekeraar UMC, tenzij de medewerker onvoldoende netto-inkomen heeft om de premie daaruit te voldoen.
3. Bij beëindiging van het dienstverband met aansluitend recht op pré-FPU, op FPU, op pensioen, op een IVA-uitkering krachtens de WIA of bij beëindiging van het dienstverband wegens reorganisatieontslag, kan de postactieve medewerker zijn deelname aan de collectieve zorgverzekering voortzetten.
4. Bij overlijden van de medewerker of van de in het derde lid genoemde postactieve medewerker kunnen zijn partner en kinderen tot 27 jaar blijven deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.

artikel 9.6.1 Bijzondere ziektekosten

1. In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de medewerker een tegemoetkoming toekennen in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, die de medewerker voor zichzelf en voor zijn medebelanghebbenden heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet voor zijn rekening kunnen blijven.
2. Als voorwaarde voor de tegemoetkoming in noodzakelijk gemaakte kosten geldt dat sprake moet zijn van indirecte ziektekosten die eenmalig gemaakt of van tijdelijke aard zijn. Voorts wordt onder meer rekening gehouden met de draagkracht van de medewerker en de totale inkomsten van het huishouden waartoe hij behoort.
3. De werkgever kan voor de toepassing van het eerste lid nadere regels vaststellen.

artikel 9.6.2 Kosten behandeling beroepsziekte/dienstongeval

1. De werkgever vergoedt in geval van ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, de voor zijn rekening blijvende, naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. De werkgever kan voor de toepassing van het eerste lid nadere regels vaststellen.

artikel 9.7 Overlijdensuitkering

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de medewerker keert de werkgever aan diens nagelaten betrekkingen een bedrag uit gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van drie maanden, vermeerderd met de vakantie-uitkering en vanaf 1 oktober 2013 ook vermeerderd met de eindejaarsuitkering over die periode.
2. Op de uitkering wordt de reeds vóór zijn overlijden aan de medewerker uitbetaalde bezoldiging over een na zijn overlijden gelegen tijdvak in mindering gebracht.
3. Indien de overleden medewerker een toelage onregelmatige dienst of een toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst ontving, wordt het gedeelte van de in het eerste lid bedoelde uitkering dat betrekking heeft op deze toelagen gesteld op het bedrag dat de medewerker in de drie kalendermaanden voorafgaande aan de dag van het overlijden aan zodanige toelagen is toegekend.
4. Indien de medewerker op de dag van zijn overlijden wegens ziekte of ongeval verhinderd was zijn dienst te verrichten wordt onder bezoldiging verstaan hetgeen daaronder voor de toepassing van [hoofdstuk 8](#) (Ziekte en arbeidsongeschiktheid) wordt verstaan.
5. Indien de medewerker op de dag van zijn overlijden nog aanspraak had op vakantie, dan wel indien hij op de dag van zijn overlijden teveel vakantie had genoten, vindt hiervan gelijktijdig met de uitkering bij overlijden verrekening plaats.

artikel 9.7.1 Nagelaten betrekkingen

1. In aanmerking voor een overlijdensuitkering, als bedoeld in artikel [9.7](#), eerste lid, komen in navolgende rangorde:
 - a. de weduwe of weduwnaar, dan wel partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
 - b. de minderjarige kinderen van de overledene;
 - c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters die voor het levensonderhoud geheel of grotendeels afhankelijk waren van de

bezoldiging van de medewerker.

2. Onder kinderen bedoeld in het eerste lid worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de zorg droeg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind, als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het ontvangen van een vergoeding daarvoor.
3. Indien de overledene geen enkele van de betrekkingen genoemd in het eerste lid nalaat, kan de werkgever de overlijdensuitkering uitkeren voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien en voor zover de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

artikel 9.7.2 Vermissing

1. In een geval waarin op grond van Titel 18 boek 1 BW het vermoeden van overlijden is uitgesproken, kent de werkgever op verzoek van de nagelaten betrekkingen de in artikel [9.7](#) eerste lid, bedoelde uitkering toe.
2. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever eerder dan op het in het eerste lid genoemde tijdstip overgaan tot het toekennen van de overlijdensuitkering.

artikel 9.8 Geheimhouding

1. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na opzegging of beëindiging van het dienstverband.
2. De in het eerste lid bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de medewerker, noch tegenover hen wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover dezen zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het beroepsgeheim.
3. Onverminderd de wettelijke verplichtingen die op de werkgever rusten is de werkgever verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de medewerker uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de medewerker tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

artikel 9a.9 Detachering VU/AZVU*

Onverminderd het bepaalde in [hoofdstuk 12a](#) geldt voor de medewerker die zowel werkzaamheden verricht bij VUmc als bij de Vrije Universiteit, bij opzegging van de arbeidsovereenkomst, dan wel bij beëindiging van de detachering, het bepaalde in artikel 7 van de afspraken bekend onder de naam detacheringsovereenkomst VU/AZVU.

artikel 9a.10 Gewetensbezwaren*

1. Overeenkomstig de bepalingen van het Bestuursreglement voor het Academisch Ziekenhuis Vrije Universiteit, of een daarvoor in de plaats getreden regeling, wordt van de medewerker van VUmc verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijk en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van het umc te werk gaat.
2. Niettemin heeft de medewerker het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. De medewerker is verplicht het bevoegd gezag hiervan terstond in kennis te stellen met vermelding van zijn bezwaren.

artikel 9a.11 Klachtenprocedure*

1. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen met betrekking tot het indienen en behandelen van klachten van de medewerker, onderscheidenlijk over de medewerker.
2. In de in het eerste lid bedoelde nadere regels worden in elk geval bepalingen opgenomen inzake:
 - de definitie van het begrip klacht;
 - de wijze van indiening van een klacht;
 - de klachtenprocedure en de klachtenbehandeling in het umc;
 - de termijn waarbinnen een klacht als regel dient te zijn afgehandeld;
 - de onafhankelijkheid van de klachtenbehandelende instantie;
 - het recht van de klager omtrent de klacht te worden gehoord;
 - de verplichting tot het doorzenden van een bij de verkeerde instantie ingediende klacht;
 - de wijze van afhandeling van een klacht.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

hoofdstuk 10 Op non-actiefstelling

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 10.1 Van rechtswege

1. De medewerker is van rechtswege op non-actief gesteld als hij krachtens wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd. Dit geldt niet indien de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel die, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, is genomen in het belang van de volksgezondheid.
2. De werkgever houdt geen bezoldiging in bij op non-actief stelling in geval van opname in een psychiatrisch ziekenhuis of daarmee gelijk te stellen inrichting.
3. De werkgever houdt geen bezoldiging in als er sprake is van aanhouding als bedoeld in de artikelen 52 tot en met 54 van het Wetboek van Strafvordering of in verzekeringstelling als bedoeld in artikel 57 van het Wetboek van Strafvordering.
4. Als de in verzekeringstelling wordt gevolgd door inbewaringstelling kan de werkgever tijdens de op non-actiefstelling eenderde gedeelte van de bezoldiging inhouden. Zes weken na aanvang van de inbewaringstelling kan de werkgever een groter gedeelte inhouden tot maximaal het volle bedrag van de bezoldiging.
5. De werkgever kan de ingehouden bezoldiging alsnog geheel of gedeeltelijk aan de medewerker uitbetalen, indien de op non-actiefstelling niet wordt gevolgd door een onvoorwaardelijk ontslag bij wijze van straf of door ontslag op grond van artikel [12.11](#), eerste lid, onder d (ontslag op overige gronden).
6. De werkgever kan het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging van de op non-actief gestelde medewerker aan anderen uitbetalen.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 10.2 Op andere gronden

1. De werkgever kan de medewerker op non-actief stellen, indien sprake is van zodanig ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever om redenen van dienstbelang tijdelijk niet langer verantwoord is. De werkgever deelt de medewerker mede op welk moment de op non-actiefstelling ingaat en op welk tijdstip de in artikel [10.2.1](#), eerste lid bedoelde hoorzitting plaatsvindt.
2. Als de medewerker op non-actief is gesteld, heeft hij slechts toegang tot het umc na verkregen toestemming van de werkgever.
3. Als de werkgever op grond van dit artikel een medewerker op non-actief stelt, vindt er geen inhouding op de bezoldiging plaats.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 10.2.1 Horen

1. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid om uiterlijk binnen één week na de mededeling van het voorlopige besluit te worden gehoord omtrent de redenen die tot de op non-actiefstelling hebben geleid. Bij de toepassing van deze termijn worden zater-, zon- en feestdagen buiten beschouwing gelaten.
2. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt waarvan de medewerker zo spoedig mogelijk ter kennisneming een afschrift ontvangt.
3. Uiterlijk binnen een week na de hoorzitting deelt de werkgever de medewerker door middel van een aangetekende brief gemotiveerd mede of de op non-actiefstelling gehandhaafd blijft.
4. Als de werkgever de op non-actiefstelling handhaaft, geldt de in het derde lid bedoelde mededeling als definitief besluit tot op non-actiefstelling.
5. Het besluit, bedoeld in het vierde lid, vermeldt in elk geval de duur en de redenen van de op non-actiefstelling.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

hoofdstuk 11 Disciplinaire straffen

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 11.1 Plichtsverzuim

1. De werkgever kan de medewerker die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets wat een goed medewerker in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 11.2 Soort maatregelen

1. De werkgever kan de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. eenmalige inhouding van ten hoogste 10% van het maandsalaris van de medewerker; hierbij geldt dat het salaris van de medewerker in geen geval beneden het sociaal minimum genoemd in de Algemene bijstandswet mag komen;
 - c. overplaatsing naar een andere functie in het umc, al dan niet gepaard gaande met inschaling in een lagere salarisschaal indien de andere functie lager is gewaardeerd;
 - d. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met gehele of gedeeltelijke inhouding van bezoldiging;
 - e. ontslag.
2. De werkgever kan een maatregel voorwaardelijk opleggen en bepalen dat de maatregel niet ten uitvoer wordt gelegd zolang de medewerker zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim.
3. De werkgever kan ten aanzien van een concreet geval van plichtsverzuim ten hoogste twee maatregelen tegelijk opleggen, waarbij een combinatie van maatregelen altijd bestaat uit een voorwaardelijke zwaardere en een onvoorwaardelijke lichtere maatregel, volgens de oplopende rangorde van het eerste lid.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 11.2.1 Verantwoording

1. Voordat de werkgever een maatregel oplegt, stelt hij de medewerker in de gelegenheid zich binnen één week nadat het voornemen tot oplegging van de maatregel hem bekend is gemaakt te verantwoorden ten overstaan van een door de werkgever aangewezen functionaris. In bijzondere gevallen kan deze termijn met een periode van maximaal één week worden verlengd. Bij de toepassing van deze termijnen worden zater-, zon- en feestdagen buiten beschouwing gelaten.
2. De medewerker kan zijn zienswijze schriftelijk en/of mondeling naar voren brengen.
3. Van het verantwoordingsgesprek wordt onverwijld een verslag gemaakt dat ter ondertekening aan de medewerker wordt voorgelegd. Weigert de medewerker ondertekening, dan vermeldt hij dit, zo mogelijk met reden, op het verslag. De medewerker ontvangt een afschrift van het verslag.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 11.2.2 Oplegging maatregel

1. De oplegging van een maatregel geschiedt schriftelijk en wordt met redenen omkleed.
2. De werkgever zendt het besluit tot oplegging van een maatregel binnen vier weken na het verantwoordingsgesprek aan de medewerker door middel van een aangetekende brief.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 11.2.3 Tenuitvoerlegging maatregel

De maatregel, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij de werkgever bij het opleggen van de maatregel expliciet heeft besloten dat zij onmiddellijk ten uitvoer wordt gebracht.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

hoofdstuk 12 Einde dienstverband

Voor medewerkers van Radboudumc en VUmc gelden de bepalingen van [hoofdstuk 12a](#).

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12.1 Algemeen

1. De werkgever kan de medewerker voor zijn volledige arbeidsduur of voor een gedeelte daarvan ontslag verlenen.
2. Het ontslagbesluit vermeldt de datum van ingang van het ontslag.

3. Het ontslagbesluit vermeldt het aantal uren waarvoor de medewerker ontslag wordt verleend als het ontslag een gedeelte van zijn arbeidsduur betreft.
4. Het minimum waarvoor de werkgever ontslag verleent bedraagt vijf uren, dan wel – indien de voor de medewerker geldende arbeidsduur minder dan 10 uren bedraagt – de helft van de arbeidsduur.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12.2 Op verzoek

1. De werkgever verleent de medewerker op zijn verzoek ontslag.
2. Dit ontslag gaat niet eerder in dan een maand en niet later dan drie maanden na de dag waarop de werkgever het verzoek om ontslag heeft ontvangen.
3. Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien de medewerker wegens een misdrijf strafrechtelijk wordt vervolgd of indien de werkgever overweegt de medewerker de disciplinaire maatregel van ontslag op te leggen.
4. De werkgever kan van het tweede lid afwijken:
 - a. indien hij overweegt de medewerker een disciplinaire maatregel op te leggen;
 - b. indien het dienstbelang dit vereist, met dien verstande dat de in het tweede lid bedoelde termijn tot ten hoogste zes maanden kan worden verlengd en dat bij de verlenging in redelijkheid met het belang van de medewerker rekening wordt gehouden;
 - c. op verzoek van de medewerker.
5. Het ontslag op verzoek wordt eervol verleend.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12.3 Pensioen en FPU

1. De werkgever kan de medewerker eervol ontslag verlenen wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel eerdere datum van pensionering.
2. De werkgever verleent ontslag aan de medewerker die daarom verzoekt met het oog op een FPU-uitkering nadat het recht op deze uitkering krachtens de FPU-regeling is toegekend.
3. Het in het tweede lid bedoelde ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op de FPU-uitkering ontstaat.
4. De werkgever kan het in het tweede lid bedoelde ontslag op verzoek van de medewerker ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur verlenen, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet. Het ontslag bedraagt ten minste 10% van de voor de medewerker geldende arbeidsduur.
5. Als aan de medewerker reeds eerder gedeeltelijk ontslag is verleend met het oog op een FPU-uitkering, wordt een volgend ontslag voor ten minste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur verleend. Artikel [12.2](#), tweede tot en met vijfde lid, is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12.4 /

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12.4.1 /

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12.4.2 /

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12.5 /

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12.6 Niet tijdige werkhervatting

1. De medewerker die na afloop van hem verleend buitengewoon verlof van lange duur en zonder dat dit is verlengd zijn werkzaamheden niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk geacht een verzoek om ontslag te hebben ingediend.
2. Het eerste lid is niet van toepassing, indien de medewerker binnen een redelijke termijn ten genoegen van de werkgever aannemelijk

maakt dat hij geldige redenen had zijn werkzaamheden niet te hervatten. In dat geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop bedoelde geldige redenen niet meer bestaan.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12.7 Einde dienstverband voor bepaalde tijd

1. Aan de medewerker met een dienstverband voor bepaalde tijd wordt, tenzij het tegendeel blijkt, geacht eervol ontslag te zijn verleend zodra de bepaalde tijd is verstreken dan wel de objectief bepaalbare eindsituatie is ingetreden.
2. De werkgever kan de medewerker bedoeld in het eerste lid ook tussentijds ontslag verlenen met een opzegtermijn van:
 - a. drie maanden, indien de medewerker op de datum van opzegging ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. twee maanden, indien de medewerker op de datum van opzegging ten minste zes maanden doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c. één maand, indien de medewerker op de datum van opzegging korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
3. Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden gedurende de zwangerschap van de vrouwelijke medewerker, noch tijdens het haar verleende bevallingsverlof, noch gedurende een periode van zes weken nadat zij na dat verlof haar werkzaamheden heeft hervat. De werkgever kan als bewijs van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen.
4. Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat de medewerker in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
5. Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat de medewerker geplaatst is op de kandidatenlijst bedoeld in artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden, noch wegens zijn lidmaatschap of een korter dan twee jaar geleden beëindigd lidmaatschap van de ondernemingsraad of van een commissie van de ondernemingsraad.
6. Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de medewerker, ingaan voor de afloop van de opzegtermijn. Als dit niet op verzoek van de medewerker geschiedt, wordt hem over de tijd welke aan de opzegtermijn ontbreekt een bedrag uitbetaald gelijk aan de laatstgenoten bezoldiging, vermeerderd met de vakantie-uitkering en vanaf 1 oktober 2013 ook vermeerderd met de eindejaarsuitkering, berekend op de voet van [hoofdstuk 4](#) (beloning).

artikel 12.8 Reorganisatieontslag

1. De werkgever kan de medewerker eervol ontslag verlenen:
 - a. wegens opheffing van zijn functie;
 - b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van een verandering in de inrichting van het organisatie-onderdeel waarbij hij werkzaam is, dan wel als gevolg van een vermindering van de werkzaamheden bij dat onderdeel.
2. Bij organisatieveranderingen is de inspanning van de werkgever gericht op het begeleiden van de medewerker van werk naar werk (intern of extern). Van de medewerker wordt verwacht dat hij hieraan meewerkt. Reorganisatieontslag kan pas plaatsvinden indien na zorgvuldig onderzoek blijkt dat, ondanks inspanning van beide partijen, een medewerker niet van werk naar werk kan worden begeleid. Indien werkgever of medewerker van mening is dat er onvoldoende inspanning is verricht om van werk naar werk te komen, wordt dit voorgelegd aan de bij het Sociaal Beleidskader betrokken partijen. In het Sociaal Beleidskader kan bepaald worden dat de toetsing door een in het Sociaal beleidskader genoemde commissie of instantie plaatsvindt. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal het uitgangspunt zijn dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke medewerkers indien daarmee het ontstaan of vergroten van feitelijke ongelijkheden wordt tegengegaan.
3. Ontslag van medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd wegens overtolligheid van personeel geschiedt in de volgende volgorde:
 - a. zij die dat wensen;
 - b. zij die het geringste aantal dienstjaren hebben.
4. Voor de berekening van dienstjaren genoemd in het derde lid wordt uitgegaan van de tijd die is doorgebracht in dienst van het umc of van één of meerdere van zijn rechtsvoorgangers, waaronder de universiteit.
5. Als het dienstbelang dit vordert, kan de werkgever bij het verlenen van ontslag afwijken van de volgorde zoals genoemd in het derde lid. Omvat de afvloeiing in dat geval meer dan één procent van het aantal medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd bij het betrokken organisatieonderdeel, met een minimum van vijf, dan geschiedt zij volgens een vooraf vastgesteld en aan de betrokkenen bekendgemaakt plan.
6. In het lokaal overleg zoals genoemd in artikel [1.4](#) kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt over de ontslagvolgorde zoals genoemd in het derde lid.
7. Bij ontslagverlening op grond van het eerste lid neemt de werkgever een opzegtermijn van drie maanden in acht.
8. De werkgever kan de medewerker binnen een periode van één jaar nadat de medewerker hem ingevolge een reorganisatie opgedragen

werkzaamheden is gaan vervuilen alsnog eervol ontslag verlenen als bedoeld in het eerste lid, indien die werkzaamheden niet passend voor hem blijken te zijn. Het zevende lid is daarbij niet van toepassing.

artikel 12.9 Politieke functie

De werkgever verleent de medewerker die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie eervol ontslag indien hij ophoudt een zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld.

artikel 12.10 Ontslag wegens ziekte

1. De werkgever kan de medewerker eervol ontslag verlenen op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid kan slechts worden verleend indien:
 - a. de ongeschiktheid onafgebroken 104 weken heeft geduurd en;
 - b. herstel binnen een periode van zes maanden na deze 104 weken redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - c. het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de medewerker binnen het gezagsbereik van de werkgever andere passende arbeid aan te bieden, dan wel indien de medewerker geweigerd heeft andere passende arbeid te aanvaarden.
3. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid kan het ontslag plaatsvinden zodra een IVA-uitkering is toegekend. Voor zover op dat moment de verhinderende tot het verrichten van zijn arbeid nog geen 52 weken heeft geduurd wordt de IVA-uitkering overeenkomstig artikel [8.5](#) tot het bereiken van de termijn van 52 weken aangevuld tot 100% van zijn bezoldiging.
4. Ter bepaling van de periode van 104 weken bedoeld in het tweede lid worden perioden van ongeschiktheid voor zijn functie samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Ziekteperiodes van een vrouwelijke medewerker die direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode van zwangerschaps- of bevallingsverlof, waarbij de ziekte redelijkerwijs geacht kan worden dezelfde oorzaak te hebben maar die geen gevolg is van de zwangerschap, tellen als een ononderbroken ziekteperiode. Afwezigheid van een vrouwelijke medewerker wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wordt buiten beschouwing gelaten.
5. Of sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a, b en c, wordt bepaald op basis van de conclusies van UWV in het kader van de WIA-beoordeling.
6. Als de werkgever de medewerker herplaatst in een functie voor minder uren dan het aantal waarvoor de medewerker in dienst was, heeft het ontslag uitsluitend betrekking op het meerdere aantal uren.
7. Onverminderd het bepaalde in het tweede lid, kan de werkgever de medewerker die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten ontslag verlenen indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid als bedoeld in artikel [8.1](#), onderdeel e te verrichten; of
 - b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt; of
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen van een plan van aanpak of re-integratieverslag zoals bedoeld in de WIA.

artikel 12.10.1 Regeling suppletie

De medewerker aan wie voor 1 januari 2007 eervol ontslag is of wordt verleend op grond van artikel [12.10](#), kan aanspraak maken op suppletie op grond van de regeling suppletie wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid.

artikel 12.11 Ontslag op overige gronden

1. De werkgever kan de medewerker voorts ontslag verlenen anders dan op verzoek, bij wijze van straf of ingevolge het bepaalde bij artikel 7 van de Wet incompatibiliteiten Staten Generaal en Europees Parlement en bij de artikelen [12.3](#) en [12.7](#) tot en met [12.10](#) op grond van:
 - a. het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid dat de werkgever bij een regeling voorafgaand aan de benoeming heeft gesteld, tenzij dit vereiste alleen voor de aanvang van de functie geldt;
 - b. een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak waarbij de medewerker onder curatele is gesteld;
 - c. het ondergaan van lijfswang wegens schulden krachtens een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - d. een onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - e. onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de door hem beklede functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
 - f. het bij of in verband met indiensttreding of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de medewerker aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.
2. Een ontslag op grond van het eerste lid onder a en e wordt eervol verleend.
3. Voordat de werkgever overgaat tot het verlenen van ontslag als bedoeld in het eerste lid onder e gaat hij na of binnen zijn gezagsbereik

herplaatsing van de medewerker in een andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie mogelijk is.

artikel 12.12 Ontslag op andere gronden

1. De werkgever kan de medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd ook eervol ontslag verlenen op andere gronden dan elders in dit hoofdstuk genoemd.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid kan niet worden verleend wegens de omstandigheid dat de medewerker geplaatst is op de kandidatenlijst bedoeld in artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden, noch wegens zijn lidmaatschap of een korter dan twee jaar geleden beëindigd lidmaatschap van de ondernemingsraad of van een commissie van de ondernemingsraad.
3. De werkgever kan in geval van ontslag als bedoeld in het eerste lid een regeling treffen waarbij de medewerker een uitkering ontvangt welke, gegeven de omstandigheden, naar het oordeel van de werkgever redelijk is te achten, met dien verstande dat de medewerker in elk geval recht heeft op een uitkering ter hoogte van de som van een uitkering krachtens de WW en de BWUMC. Eventuele toegekende WW- en BWUMC-uitkeringen worden op de uitkering in mindering gebracht.

artikel 12.13 BWUMC

Op de medewerker aan wie ontslag wordt verleend, is de BWUMC zoals opgenomen in [bijlage P](#) van toepassing.

artikel 12.13.1 Niet passende functie

De werkgever kan de medewerker op zijn verzoek eervol ontslag verlenen, indien de medewerker gedurende de tijd dat hij aanspraak had op een uitkering krachtens het BWAZ, de RBWAZ of de BWUMC een hem aangeboden functie is gaan vervullen en die functie binnen een periode van één jaar nadat hij haar is gaan vervullen voor hem niet passend blijkt te zijn. Een ontslag op grond van dit artikel wordt met het oog op zijn aanspraken op een BWAZ-, RBWAZ- of BWUMC-uitkering geacht niet door eigen toedoen te zijn verleend.

hoofdstuk 12a Einde dienstverband medewerkers van Radboudumc en VUmc*

artikel 12a.1 Einde dienstverband*

Het dienstverband eindigt op een door de wet aangegeven wijze:

1. met wederzijds goedvinden;
2. van rechtswege wanneer de tijd is verstreken waarvoor het dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan;
3. door (tussentijdse) opzegging door de werkgever of medewerker met inachtneming van de op grond van dit hoofdstuk van deze cao voor opzegging geldende bepalingen, alsmede met inachtneming van het bepaalde in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en het Ontslagbesluit;
4. door opzegging door de werkgever of medewerker tijdens de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 7:652 en 7:676 BW;
5. door onverwijld opzegging door de werkgever of de medewerker wegens dringende redenen als bedoeld in de artikelen 7: 677 lid 1, 7:678 en 7:679 BW (ontslag op staande voet);
6. door ontbinding door de rechter op grond van de artikelen 7: 685 of 7:686 BW;
7. van rechtswege door overlijden van de medewerker;
8. van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel eerdere datum van pensionering;
9. met ingang van de eerste dag van de maand waarop de medewerker een uitkering op grond van de FPU-regeling is toegekend met inachtneming van artikel [12a.4](#);
10. door opzegging wegens ziekte als bedoeld in artikel 7: 670 BW.

artikel 12a.2 Schriftelijke mededeling beëindiging*

De werkgever deelt de opzegging of beëindiging van het dienstverband schriftelijk mede onder vermelding van de einddatum en de reden.

artikel 12a.3 Opzegtermijn*

1. De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever en de medewerker:
 - a. drie maanden, indien de medewerker op de dag van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. twee maanden: indien de medewerker op de dag van de opzegging laatstelijk ten minste zes maanden doch korter dan twaalf maanden

onafgebroken in dienst is geweest;

c. een maand, indien de medewerker op de dag van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.

- Opzegging dient tegen het einde van de maand te geschieden zodat de opzegtermijn aanvangt op de eerste dag van de kalendermaand, volgend op de maand waarin is opgezegd.
- Met wederzijds goedvinden kan van de in het eerste lid opgenomen opzegtermijn worden afgeweken, met inachtneming van de voor de opzegtermijn geldende bepalingen uit boek 7, titel 10 BW.

artikel 12a.4 FPU*

- De werkgever beëindigt het dienstverband van de medewerker die daarom verzoekt met het oog op een FPU-uitkering nadat het recht op deze uitkering krachtens de FPU-regeling is toegekend.
- De in het eerste lid genoemde beëindiging van het dienstverband gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op de FPU-uitkering ontstaat.
- De werkgever kan de in het eerste lid bedoelde beëindiging op verzoek van de medewerker ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur laten plaatsvinden tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet. De beëindiging van het dienstverband bedraagt ten minste 10% van de voor de medewerker geldende arbeidsduur. Als het dienstverband van de medewerker reeds eerder gedeeltelijk werd beëindigd met het oog op een FPU-uitkering, bedraagt een volgende beëindiging ten minste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
- Onverminderd het tweede lid vindt beëindiging van het dienstverband op grond van het eerste lid van dit artikel zoveel mogelijk plaats met ingang van een dag niet vroeger dan een maand of later dan drie maanden na de dag waarop het verzoek om beëindiging van het dienstverband is ontvangen.

artikel 12a.4.1* /

artikel 12a.4.2* /

artikel 12a.5* /

artikel 12a.6 Niet tijdige werkhervatting*

- De medewerker die na afloop van hem verleend buitengewoon verlof van lange duur en zonder dat dit is verlengd, zijn werkzaamheden niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk geacht zijn dienstverband te hebben opgezegd.
- Het eerste lid is niet van toepassing, indien de medewerker binnen een redelijke termijn ten genoegen van de werkgever aannemelijk maakt, dat hij geldige redenen had zijn werkzaamheden niet te hervatten. In dat geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop bedoelde geldige redenen niet meer bestaan.

artikel 12a.7 Tussentijdse opzegging*

Het dienstverband dat is aangegaan voor bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel [2.4](#) kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de in dit hoofdstuk gegeven regels.

artikel 12a.8 Reorganisatieontslag*

- Het dienstverband kan worden opgezegd:
 - wegens opheffing van de functie van de medewerker, dan wel
 - wegens overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de inrichting van de dienst of afdeling, dan wel het onderdeel daarvan, waarbij de medewerker werkzaam is, dan wel als gevolg van vermindering van de werkzaamheden bij die dienst, afdeling of dat onderdeel.
- Bij organisatieveranderingen is de inspanning van de werkgever gericht op het begeleiden van de medewerker van werk naar werk (intern of extern). Van de medewerker wordt verwacht dat hij hieraan meewerkt. Reorganisatieontslag kan pas plaatsvinden indien na zorgvuldig onderzoek blijkt dat, ondanks inspanning van beide partijen, een medewerker niet van werk naar werk kan worden begeleid. Indien werkgever of medewerker van mening is dat er onvoldoende inspanning is verricht om van werk naar werk te komen, wordt dit voorgelegd aan de bij het Sociaal Beleidskader betrokken partijen. In het Sociaal Beleidskader kan bepaald worden dat de toetsing door een in het Sociaal beleidskader genoemde commissie of instantie plaatsvindt. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal het uitgangspunt zijn dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke medewerkers indien daarmee het ontstaan of vergroten van feitelijke ongelijkheden wordt tegengegaan.
- Bij het vaststellen van de ontslagvolgorde wordt voor de berekening van dienstjaren uitgegaan van de tijd die is doorgebracht in dienst van het umc of van één of meerdere van zijn rechtsvoorgangers, waaronder de universiteit.

4. Bij opzegging van het dienstverband op grond van het eerste lid wordt, in afwijking van artikel [12a.3](#), eerste lid, een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.
5. Binnen een periode van uiterlijk één jaar nadat de medewerker de hem ingevolge dit artikel opgedragen werkzaamheden is gaan vervullen, kan het dienstverband alsnog worden opgezegd indien die werkzaamheden niet passend voor hem blijken te zijn. Het derde lid is daarbij niet van toepassing.

artikel 12a.9 Politieke functie*

De werkgever kan het dienstverband met de medewerker die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de vervulling van zijn functie, opzeggen, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleeden en hij naar het oordeel van de werkgever zijn oude functie niet meer kan vervullen.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12a.10 Regeling suppletie*

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12a.10.1 Regeling suppletie*

De medewerker waarmee het dienstverband voor 1 januari 2007 is beëindigd wegens ongeschiktheid tot verrichten van zijn functie wegens ziekte, kan aanspraak maken op suppletie op grond van de regeling suppletie na ontslag wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12a.11* /

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12a.12* /

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12a.13 BWUMC*

Op de medewerker wiens dienstverband eindigt, is de BWUMC zoals opgenomen in [bijlage P](#) van toepassing.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 12a.13.1 Niet passende functie*

De werkgever kan het dienstverband met de medewerker op diens verzoek beëindigen indien de medewerker gedurende de tijd dat hij aanspraak had op een uitkering krachtens het BWAZ, de RBWAZ of de BWUMC, een hem aangeboden functie is gaan vervullen en die functie binnen een periode van één jaar, nadat hij haar is gaan vervullen, niet passend voor hem blijkt te zijn. De beëindiging van het dienstverband op grond van dit artikel wordt met het oog op zijn aanspraken op een BWAZ-, RBWAZ- of BWUMC-uitkering geacht niet door eigen toedoen tot stand te zijn gekomen.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

hoofdstuk 13 Bijzondere bepalingen voor basisartsen en arts-assistenten

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 13.1 Toepassingsbereik

1. Dit hoofdstuk heeft betrekking op artsen, niet zijnde medisch specialisten, die onder toezicht werkzaam zijn op het gebied van patiëntenzorg, onderwijs of onderzoek.
2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van deze cao mede van toepassing op de in het eerste lid genoemde artsen.
3. De artsen bedoeld in het eerste lid worden onderscheiden in:
 - a. basisartsen, met een dienstverband voor het verrichten van activiteiten op één van de in het eerste lid genoemde werkgebieden;

- b. arts-assistenten, met een dienstverband voor het verrichten van activiteiten op in ieder geval twee van de in het eerste lid genoemde werkgebieden. Onder arts-assistenten worden mede verstaan artsen in opleiding tot specialist (aios) en artsen in opleiding tot specialist en klinisch onderzoeker (aiosko's).

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 13.2 Salaris

1. De artikelen [4.2](#) (functiewaardering) en [4.3](#) (inschaling) zijn niet van toepassing op basisartsen en arts-assistenten.
2. De werkgever schaaft de basisartsen in op salarisnummer 2 van schaal 10, zoals genoemd in [bijlage A](#) van deze cao.
3. De werkgever schaaft de arts-assistenten in op salarisnummer 0 van de specifieke salarisschaal, genoemd in [bijlage B](#) van deze cao.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 13.2.1 Inschaling

1. De werkgever verhoogt de inschaling van basisartsen en arts-assistenten, tot het bereiken van het maximumsalaris in de schaal, per ervaringsjaar naar het volgende salarisnummer:
Ervaring die volledig meetelt:
 - werkzaam als arts-assistent in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
 - werkzaam als basisarts in de patiëntenzorg in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
 - werkzaam als arts-onderzoeker in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek;
 - werkzaam als arts-projectmedewerker voor een geneeskundig project in een ziekenhuis;
 - werkzaam als basisarts in onderwijs of onderzoek in een ziekenhuis.
2. Voor het meetellen van een ervaringsjaar, als bedoeld in het eerste lid, moet twaalf maanden relevante ervaring zijn opgedaan.
3. Als op de datum van indiensttreding het vereiste aantal maanden voor een ervaringsjaar niet is voltooid, stelt de werkgever de periodiekdatum zodanig vast, dat bij goed functioneren de eerstvolgende periodiek wordt toegekend op het moment dat het ervaringsjaar voltooid is.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 13.3 Arbeidsduur

1. In afwijking van artikel [6.1](#), eerste lid (arbeidsduur), bedraagt de volledige arbeidsduur voor de arts-assistent 2392 uur per jaar en gemiddeld 46 uur per week.
2. Voor elke in artikel [6.1](#), derde lid, bedoelde feestdag die niet op een zaterdag of zondag valt, wordt de jaarlijkse arbeidsduur bedoeld in het eerste lid verminderd met 9,2 uur.
3. De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst en waarin geen arbeid wordt verricht, tellen niet mee voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur zoals genoemd in lid 1.
4. De werkgever kan werktijdregelingen vaststellen met gebruikmaking van in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit opgenomen maxima voor geneeskundigen, niet zijnde medisch specialist.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 13.4 Scholing en opleiding

1. De werkgever vergoedt aan arts-assistenten 70% van de kosten van de studieactiviteiten als bedoeld in artikel [3.1](#), eerste lid (scholing en opleiding).
2. De werkgever vergoedt aan aios 70% van de studieactiviteiten die door het CCMS als opleidingseis zijn gesteld. De terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel [3.1.3](#) is niet van toepassing op de vergoeding van de door het CCMS verplichtgestelde opleidingselementen.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 13.5 Toelage onregelmatige dienst

Arts-assistenten hebben recht op een toelage onregelmatige dienst voor het regelmatig of vrij regelmatig verrichten van arbeid op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 20.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 12.00 uur. De berekening van de toelage is conform artikel [4.7.3.1](#) (berekening toelage). Voor verrichte werkzaamheden tijdens bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten hebben arts-assistenten vanaf 1 april 2008 recht op een vergoeding conform artikel [4.7.4.2](#) (verrichte arbeid tijdens

aanvraagindieningen hebben als assistenten vanaf 1 april 2000 recht op een vergoeding conform artikel [12.16](#) (verrekenbare arbeidsgerechtigden).

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 13.6 Opleidingsreglement

Het opleidingsreglement aios is opgenomen in [bijlage H](#) van deze cao.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

hoofdstuk 14 Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 14.1 Toepassingsbereik

1. Dit hoofdstuk heeft betrekking op medisch specialisten.
2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van de cao mede van toepassing op medisch specialisten.
3. De werkgever kan afwijkende regelingen vaststellen voor medisch specialisten, dan wel voor die categorie specifieke afspraken maken.
4. Het professioneel statuut opgenomen in [bijlage I](#) bij deze cao is van toepassing op de medisch specialist.
5. Artikel [4.2](#) (functiewaardering) is niet van toepassing op de medisch specialist.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 14.2 Bijzondere regels^a

Onverminderd artikel [9.5](#) (dienstvoorschriften) en met inachtneming van artikel 12.16 van de WHW kan de raad van bestuur bijzondere regels vaststellen in de vorm van een instructie met betrekking tot de medische bedrijfsvoering en organisatie, de procedures en andere voor de patiëntenzorg van belang zijnde zaken die door de medisch specialisten in acht genomen dienen te worden.

^aIn het LOAZ is besloten dit artikel vooralsnog centraal noch decentraal uit te werken.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 14.3 Instructies

Het door de werkgever benoemde afdelingshoofd kan de op zijn afdeling werkzame medisch specialisten instructies geven voor de patiëntenzorg en hen namens de werkgever opdrachten geven.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 14.4 Interne opleidingen

1. De medisch specialisten zijn op verzoek van de werkgever verplicht een bijdrage te leveren aan de opleiding van personeel van het umc dat met patiëntenzorg is belast.
2. De tijd die de medisch specialisten in het kader van de in het eerste lid bedoelde verplichting als docent van interne opleidingen werkzaam zijn, geldt als werktijd.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 14.5 Dienstverband universiteit

Een hoogleraar of ander lid van het wetenschappelijk personeel met een dienstverband met de universiteit krijgt wanneer hij mede wordt belast met patiëntenzorg een dienstverband met het umc voor de duur van het dienstverband met de universiteit.

* Het betreft hier informatie voor Radboudumc en/of VUmc

artikel 14.6 Dubbel dienstverband

Ten aanzien van de medisch specialist die zowel een dienstverband heeft met het umc als met de universiteit, bepalen de raad van bestuur en het college van bestuur in overeenstemming:

- a. de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend;
- b. de toepasselijkheid van de geldende rechtspositieregimes.

artikel 14.7 Einde dienstverband

De werkgever kan het dienstverband van de medisch specialist die tevens in dienst is bij de universiteit beëindigen indien zijn dienstverband met de universiteit eindigt dan wel op een van de andere gronden genoemd in [hoofdstuk 12 / 12a](#) (einde dienstverband).

hoofdstuk 15 Bijzondere bepalingen voor academisch medisch specialisten

artikel 15.1 Toepassingsbereik

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de academisch medisch specialist. Onder de academisch medisch specialist wordt verstaan de medisch specialist die uit hoofde van zijn functie een bijdrage levert aan de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding, onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Hierbij geldt dat de academisch medisch specialist voor ten minste gemiddeld 18 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam is.
2. De werkgever kan in bijzondere gevallen dit hoofdstuk van toepassing verklaren op de medisch specialist die voor minder dan gemiddeld 18 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam is, als de werkgever, gehoord het afdelingshoofd, het aannemelijk acht dat de medisch specialist de taken van academisch medisch specialist als bedoeld in het eerste lid uitoefent.
3. De toepassing van dit hoofdstuk vervalt als de academisch medisch specialist onvoorwaardelijk niet langer als zodanig werkzaam mag zijn op grond van een tuchtrechtelijke beslissing.
4. Indien de academisch medisch specialist behoudens het bepaalde in het tweede lid niet langer ten minste gemiddeld 18 uur per week werkzaam is als bedoeld in het eerste lid, dan wel op grond van het derde lid niet langer als zodanig werkzaam mag zijn, beslist de werkgever welke salarisschaal volgens [bijlage A](#) van deze cao voortaan van toepassing is.
5. De werkgever kan in overeenstemming met de kaakchirurg die is aangesteld bij het umc dit hoofdstuk op hem van toepassing verklaren.

artikel 15.1.1 Professioneel statuut

Het professioneel statuut zoals opgenomen als [bijlage I](#) bij deze cao is van toepassing op de academisch medisch specialist.

artikel 15.2 /

artikel 15.3 Salaris

1. Voor de academisch medisch specialist geldt een specifieke salarisregeling die is opgenomen in [bijlage C](#).
2. Wanneer het salaris, een toelage of de vakantie-uitkering moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand. Hiervan kan worden afgeweken, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

artikel 15.3.1 Inschaling

1. De academisch medisch specialist wordt ingedeeld in de schaal die in [bijlage C](#) wordt aangeduid met 'universitair medisch specialist', tenzij hierna anders wordt bepaald. Artikel [4.3](#) (inschaling) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist, met uitzondering van het bepaalde in artikel [4.3.1](#) (salarisverhoging).
2. De academisch medisch specialist die na 1 april 2013 is aangesteld of in dienst getreden met een dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel [2.4](#) kan bij wijze van proef, om de werkgever in de gelegenheid te stellen zich een oordeel te vormen over de vraag of de academisch medisch specialist tot de vaste staf van het umc zal gaan behoren, gedurende ten hoogste een jaar worden ingedeeld in de schaal die in [bijlage C](#) wordt aangeduid met 'medisch specialist'. Indien aangesteld na 1 april 2013 kan deze termijn na onderling overleg eenmaal met ten hoogste een jaar worden verlengd.
3. De academisch medisch specialist met een dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel [2.4](#) kan gedurende maximaal drie jaar worden ingedeeld in de schaal die in [bijlage C](#) wordt aangeduid met 'medisch specialist':
 - a. in verband met het volgen van een (vervolg)opleiding;
 - b. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een bepaald project;
 - c. bij wijze van proef, om de werkgever in de gelegenheid te stellen zich een oordeel te vormen over de vraag of de academisch medisch specialist tot de vaste staf van het umc zal gaan behoren. Dit lid is van toepassing op academisch medisch specialisten die voor 1 april 2013 zijn aangesteld of in dienst getreden.

4. De academisch medisch specialist die aan de universiteit, behorend bij het umc waarbij hij in dienst is, wordt benoemd als hoogleraar als bedoeld in artikel 9.19, eerste lid van de WHW, in het vakgebied waarin hij als academisch medisch specialist werkzaam is, wordt ingedeeld in de schaal die in [bijlage C](#) wordt aangeduid met 'hoogleraar medisch specialist'.
5. De academisch medisch specialist die aan de universiteit, behorend bij het umc waarbij hij in dienst is, wordt benoemd als hoogleraar, als bedoeld in artikel 9.19, eerste lid van de WHW, in het vakgebied waarin hij als academisch medisch specialist werkzaam is, wordt indien hij door de werkgever tevens is benoemd tot afdelingshoofd, ingedeeld in de schaal die in [bijlage C](#) wordt aangeduid met 'hoogleraar/hoogleraar afdelingshoofd'.
6. Ingeval de benoemingen als bedoeld in het vierde en vijfde lid een tijdelijk karakter dragen, is het bepaalde in het negende lid van overeenkomstige toepassing.
7. Indien voor de academisch medisch specialist bij overgang naar een andere functie, anders dan bij wijze van disciplinaire straf een salarisschaal gaat gelden met een lager maximumsalaris dan de reeds voor hem geldende schaal, behoudt hij in ieder geval zijn salaris. Indien dit salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, ontvangt hij voor het verschil een toelage. Bij een algemene verhoging van het salaris wordt de toelage eveneens verhoogd.
8. Het zevende lid is niet van toepassing bij overgang naar een andere functie in verband met het eindigen van een dienstverband voor bepaalde tijd behoudens ingeval de andere functie valt binnen het in [bijlage C](#) van deze cao aangegeven kader van salarisschalen.
9. Het zevende lid is niet van toepassing op de academisch medisch specialist die als gevolg van een beslissing als bedoeld in het artikel [15.1](#) vierde lid in een salarisschaal als bedoeld in [bijlage A](#) bij deze cao wordt ingedeeld.
10. Het zevende lid is voorts niet van toepassing:
 - a. indien bij de bepaling van de salarisschaal, bedoeld in het eerste lid, aan de academisch medisch specialist schriftelijk is medegedeeld, dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden;
 - b. indien de academisch medisch specialist in verband met ongeschiktheid tot het vervullen van zijn arbeid wegens ziekte wordt herplaatst in een andere functie.
11. Indien een academisch medisch specialist 55 jaar of ouder is zal in het geval van vrijwillige demotie, niet zijnde een wijziging van de arbeidsduur, waarbij een lager salaris wordt ontvangen, het pensioen worden gebaseerd op de oude pensioengrondslag, waarbij de gebruikelijke premieverdeling wordt gehanteerd. Deze mogelijkheid wordt geboden zolang het ABP-pensioenreglement voorziet in deze mogelijkheid.

artikel 15.4 Toelagen

Voor de academisch medisch specialist geldt een aantal specifieke toelagen.

artikel 15.4.1 Toelage 24-uursdiensten

1. De artikelen [4.7.4.2](#) (verrichte arbeid tijdens diensten) en [4.7.4.3](#) (reiskosten) zijn niet van toepassing op de academisch medisch specialist.
2. De academisch medisch specialist die volgens een vast cyclisch rooster werkt, waarbij de roostering is gebaseerd op 24 uur arbeid per dag door academisch medisch specialisten, heeft recht op een toelage 24-uursdiensten van 10% van het voor hem geldende schaaalsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'. Het rooster zal daarbij worden gebaseerd op 40 uur per week. De academisch medisch specialist kan geen compensatie claimen voor meer gewerkte uren, indien de werkweek uitloopt tot het maximum van gemiddeld 48 uur als bedoeld in artikel [15.6](#), tweede lid.
3. In afwijking van het tweede lid heeft de academisch medisch specialist die volgens een vast cyclisch rooster werkt, waarbij het rooster een samenstel is van dagdienst en aanwezigheidsdiensten in het ziekenhuis in de avond, nacht of op zaterdag en zondag of bereikbaarheidsdiensten waardoor de ingeroosterde diensten leiden tot een gemiddelde werkweek van 48 tot ten hoogste 55 uur op jaarbasis, recht op een toelage 24-uursdienst van 20% van het voor hem geldende schaaalsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'.
4. De academisch medisch specialist die recht heeft op een toelage als in de voorgaande twee leden bedoeld, kan niet gelijktijdig in aanmerking komen voor de toelage als bedoeld in artikel [15.4.2](#).
5. Aan de academisch medisch specialist van 60 jaar of ouder kan het verrichten van werkzaamheden in het kader van een 24-uursrooster alleen met zijn toestemming worden opgedragen.
6. De toelage als bedoeld in het tweede en derde lid vervalt wanneer de academisch medisch specialist geen 24-uursdienst meer verricht, behalve als hij deze dienst niet meer verricht omdat hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De academisch medisch specialist behoudt in dat geval de toelage zoals hij die in de daaraan voorafgaande periode van drie jaar heeft genoten.
7. De academisch medisch specialist met een onvolledige werktijd wordt naar rato van zijn arbeidsduur ingedeeld in het rooster als bedoeld in het tweede en derde lid.

artikel 15.4.2 Toelage verzwarende omstandigheden

1. De academisch medisch specialist heeft aanspraak op een toelage voor het, anders dan als gevolg van opgedragen arbeidsduuroverschrijding, verrichten van diensten en het verrichten van werkzaamheden tijdens diensten in de avond, nacht en het weekeinde. De hoogte van de toelage is afhankelijk van de frequentie van de diensten en de omvang van de verrichte werkzaamheden op basis van de volgende indeling:

categorie	toelage percentage	criteria
1	0%	Geen/nauwelijks bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en werkzaamheden tijdens deze diensten
2	5%	Sporadisch bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en weinig werkzaamheden tijdens deze diensten
3	10%	Regelmatig bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en regelmatig werken tijdens deze diensturen
4	20%	Vaak bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en vaak werken tijdens deze diensten

2. Aan de academisch medisch specialist van 60 jaar of ouder kan het verrichten van diensten en het verrichten van werkzaamheden tijdens diensten uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen.
3. De toelage als bedoeld in het eerste lid vervalt wanneer de academisch medisch specialist geen diensten meer verricht, behalve als hij geen diensten meer verricht omdat hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De academisch medisch specialist behoudt in dat geval de toelage zoals hij die in de daaraan voorafgaande periode van drie jaar heeft genoten.
4. De toelage wordt berekend over het voor de academisch medisch specialist geldende maandsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'. Voor de academisch medisch specialist met een onvolledige werktijd geldt dat het bedrag van de toelage wordt berekend over het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige werktijd maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'.
5. De academisch medisch specialist met een onvolledige werktijd verricht diensten naar rato van zijn arbeidsduur, tenzij hij geen bezwaar heeft volledig in de diensten te participeren.
6. De academisch medisch specialist die recht heeft op een toelage als in de voorgaande leden bedoeld kan niet gelijktijdig in aanmerking komen voor een toelage als bedoeld in artikel [15.4.1](#).

artikel 15.4.2.1 Matrix

1. Om in aanmerking te komen voor een toelage verzwarende omstandigheden dient de academisch medisch specialist ten minste twee dagen per maand gemiddeld over het jaar gerekend, bereikbaarheids-/aanwezigheidsdienst te verrichten en/of tijdens deze diensten gemiddeld meer dan vijf uur per maand te werken.
2. De academisch medisch specialist die voldoet aan het eerste lid komt in aanmerking voor een toelage van:
 - a. 5% indien de frequentie van de diensten ligt tussen twee en zes dagen dienst per maand en/of binnen de dienst gemiddeld meer dan vijf tot tien uur per maand wordt gewerkt;
 - b. 10% indien de frequentie van de diensten ligt tussen zes en tien dagen dienst per maand en/of binnen de dienst ten minste gemiddeld meer dan tien tot twintig uur per maand wordt gewerkt;
 - c. 20% indien de frequentie van de diensten meer dan tien dagen dienst per maand is en/of binnen de dienst ten minste gemiddeld meer dan twintig uur per maand wordt gewerkt.
3. In afwijking van het tweede lid, kan de toelage van de academisch medisch specialist die tijdens diensten slechts sporadisch werkzaamheden verricht niet hoger zijn dan 10%.
4. De criteria bedoeld in het tweede lid zijn indicatief. De werkgever kan anders beslissen binnen de kaders gesteld in artikel [15.4.2](#), eerste lid.
5. De werkgever beslist over de toekenning van de toelage bedoeld in artikel [15.4.2](#) aan de academisch medisch specialist. Onderstaande matrix geldt als indicatie op maandbasis:

dienstdagen -uren	minder		meer	
	dan 5	5-10	11-20	dan 20
Minder dan 2	0%	5%	10%	10%
2-6	5%	10%	10%	20%
6-10	5%	10%	20%	20%
Meer dan 10	10%	20%	20%	20%

Toelichting:

Met de woorden en/of in het eerste en tweede lid van dit artikel wordt bedoeld dat de hier genoemde elementen zowel elk voor zich als tezamen betekenis toekomen. Het betekent dus niet 'en', maar ook niet 'of'. De criteria bieden de werkgever een handvat voor de toepassing van de toelageregeling die zal moeten leiden tot vaststelling van het voor de specialist geldende percentage overeenkomstig de indeling in categorieën 1 tot en met 4 in artikel [15.4.2](#). Dat wil zeggen dat geschoven kan worden tussen het aantal dienstdagen in relatie tot het aantal aantoonbaar gewerkte uren tijdens deze diensten, mits de kaders van artikel [15.4.2](#) in acht worden genomen.

artikel 15.4.3 Managementtoelage

Aan de academisch medisch specialist kan een managementtoelage worden toegekend door de werkgever.

artikel 15.4.4 Aanvulling

Aan de academisch medisch specialist die tevens een dienstverband heeft met de universiteit waaraan het umc verbonden is, zal de werkgever, in de daarvoor in aanmerking komende gevallen, een toelage toekennen om het salaris dat hij uit hoofde van zijn dienstverband met de universiteit ontvangt aan te vullen tot het bedrag dat hij zou hebben ontvangen aan salaris als hij ook voor dat deel van zijn dienstverband in dienst zou zijn van het umc, een en ander in overeenstemming tussen het college van bestuur van de universiteit en de raad van bestuur van het umc.

artikel 15.4.5 Excellentietoelage

1. Aan de academisch medisch specialist die gepromoveerd is, met een salaris volgens de schaal die in [bijlage C](#) wordt aangeduid als 'universitair medisch specialist', wordt door de werkgever met ingang van 1 juli 2006 een excellentietoelage toegekend ter hoogte van 8% van zijn salaris, indien naar het oordeel van de werkgever op grond van door de academisch medisch specialist overgelegde documentatie, deze voldoet aan ten minste vier van de in het tweede lid genoemde criteria, waarvan ten minste twee uit de categorie patiëntenzorg, waartoe in ieder geval het als vierde aangeduide criterium behoort, en ten minste twee uit de categorie onderwijs, onderzoek en (specialisten) opleiding.
2. De criteria als bedoeld in het eerste lid luiden:
 - a. categorie patiëntenzorg:
 - geniet zowel nationaal als internationaal aanzien op zijn of haar vakgebied;
 - initieert objectief aantoonbare ontwikkelingen in de patiëntenzorg en is een erkend actor bij het implementeren in de patiëntenzorg van op basis van wetenschappelijk onderzoek verkregen inzicht en kennis;
 - levert een wezenlijke en vernieuwende bijdrage aan de ontwikkeling van het hem toegewezen aandachtsgebied;
 - heeft belangrijke en extra verantwoordelijkheden en taken toegewezen gekregen door de raad van bestuur op het gebied van de organisatie van de patiëntenzorg en geeft onder meer leiding aan een groep (academisch) medisch specialisten en aios.
 - b. categorie onderwijs, onderzoek en (specialisten) opleiding:
 - is opleider van door RGS en/of wetenschappelijke verenigingen erkende opleidingen en geeft supervisie aan andere (academisch) medisch specialisten;
 - is primair bedenker van onderzoeksprogramma's en treedt op als projectleider en heeft bewezen met onderzoeksvoorstellen extra financiële middelen te kunnen verwerven;
 - heeft meermalen als co-promotor gefungeerd en publiceert regelmatig in gerenommeerde internationale en nationale tijdschriften op zijn vakgebied en wordt regelmatig geciteerd;
 - geeft inhoudelijk leiding aan onderwijsprogramma's op curriculum niveau;
 - ontwikkelt onderwijsmethoden en initieert vernieuwingen op het gebied van het medisch onderwijs op curriculumniveau.
3. De werkgever kan de toelage intrekken indien blijkt dat de academisch medisch specialist gedurende een langere periode niet meer voldoet aan de criteria op grond waarvan de toelage is toegekend.

artikel 15.5 Gratificatie arbeidsduuroverschrijding

1. Indien de academisch medisch specialist in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht, waardoor de voor hem geldende arbeidsduur van gemiddeld ten hoogste 48 uur per week (exclusief diensten en arbeid verricht tijdens diensten) dan wel 55 uur (inclusief arbeid verricht tijdens diensten) als bedoeld in artikel [15.6](#) tweede en derde lid, op jaarbasis is overschreden, zal de raad van bestuur de academisch medisch specialist op voordracht van het afdelingshoofd na afloop van dat jaar dan wel na de structurele periode van arbeidsduuroverschrijding een gratificatie toekennen als de productieafspraken die gelden tussen de raad van bestuur en het afdelingshoofd naar het oordeel van de raad van bestuur zijn gerealiseerd. Als de structurele periode korter duurt dan één jaar, wordt de gratificatie toegekend aan het einde van die periode. De toekenning geschiedt op basis van toetsing van afspraken en criteria die voorafgaand worden vastgesteld.
2. De hoogte van de gratificatie als in het tweede lid bedoeld, wordt bepaald door het aantal uren waarmee het gemiddelde van ten hoogste 48 uur, respectievelijk 55 uur als bedoeld in het eerste lid is overschreden:
 - a. bij een overschrijding van het gemiddelde met drie tot vijf uur per week wordt aan de academisch medisch specialist een gratificatie toegekend ter hoogte van 5% van het voor hem geldende schaalsalaris op jaarbasis;
 - b. bij een overschrijding van het gemiddelde met meer dan vijf uur per week wordt aan de academisch medisch specialist een gratificatie toegekend van 10% van het voor hem geldende schaalsalaris op jaarbasis.

toegekend van 10% van het voor hem geldende maandsalaris op jaarbasis.

3. Voor de academisch medisch specialist met onvolledige werktijd geldt voor de overschrijding van de arbeidsduur boven de naar rato van het voltijds dienstverband berekende gemiddelde arbeidsduur van ten minste 40 en ten hoogste 48 uur, exclusief de arbeid verricht tijdens diensten en 55 uur, inclusief de gewerkte uren tijdens diensten, het voor hem geldende uursalaris.
4. Voor de academisch medisch specialist als bedoeld in het derde lid geldt dat hij in aanmerking komt voor een gratificatie als bedoeld in het eerste lid, bij overschrijding van de arbeidsduur van gemiddeld 48 uur, respectievelijk 55 uur op jaarbasis.

artikel 15.6 Arbeidsduur en werktijden

1. [Hoofdstuk 6](#) (arbeidsduur en werktijden) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist, met uitzondering van artikel [6.2.2](#) (feestdagen).
2. De arbeidsduur van de academisch medisch specialist bedraagt gemiddeld per week op jaarbasis ten minste 40 uur en ten hoogste 48 uur (exclusief diensten, arbeid verricht tijdens diensten en in opdracht gewerkte uren waarmee de arbeidsduur wordt overschreden). Voor de gewerkte uren tussen 40 en 48 uur gemiddeld per week op jaarbasis kan de academisch medisch specialist geen compensatie claimen.
3. Bij een volledige arbeidsduur kan in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst alleen worden opgenomen dat de arbeidsduur ten minste 40 en ten hoogste 48 uur gemiddeld per week' bedraagt.
4. De arbeidsduur van de academisch medisch specialist bedraagt inclusief arbeid verricht tijdens diensten ten hoogste 55 uur gemiddeld per week op jaarbasis.
5. Voor de berekening van de gemiddelde werkweek van de academisch medisch specialist als bedoeld in het tweede en derde lid op jaarbasis wordt de tijd dat hij wegens vakantie, eventueel toegekend (buitengewoon) verlof of ziekte niet heeft gewerkt, buiten beschouwing gelaten. Indien het maximum aantal uren bedoeld in het tweede en derde lid voor de uitoefening van de in artikel [15.1](#) eerste lid genoemde taak structureel wordt overschreden, zal worden overgegaan tot vacaturestelling en/of zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat de gemiddelde arbeidsduur niet meer zal worden overschreden.
6. Met het oog op de noodzaak een uurloon te kunnen berekenen voor de uitvoering van de sociale zekerheidswetgeving en het uitbetalen van resterend verlof bij ontslag, wordt voor de academisch medisch specialist bij de berekening van het uursalaris uitgegaan van 1/173 van het voor hem geldende maandsalaris.

artikel 15.6.1 24-uursrooster

De academisch medisch specialist die in het kader van een 24-uursrooster gedurende zeven dagen achtereenvolgend op andere uren dan die tussen 7.00 uur en 20.00 uur op weekdays zijn werkzaamheden heeft verricht, heeft aansluitend op deze periode gedurende ten minste 36 uur roostervrij.

artikel 15.7 Vakantie

1. Artikel [7.1.1](#), eerste lid (aanspraak op vakantie), is niet van toepassing op de academisch medisch specialist.
2. De aanspraak op vakantie voor de academisch medisch specialist wordt uitgedrukt in dagen en bedraagt jaarlijks 24 dagen.
3. De in het vijfde lid van artikel [7.1.2](#) opgenomen beperking van de vakantieaanspraak tijdens ziekte is tot 1 januari 2014 van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat die aanspraak wordt uitgedrukt in (gedeelten van) dagen.

artikel 15.8 Productiegebonden verlofdagen

1. De academisch medisch specialist heeft jaarlijks recht op zes bijzondere verlofdagen indien en voor zover de productieafspraken als overeengekomen tussen de raad van bestuur en het afdelingshoofd in het betreffende jaar zijn gerealiseerd.
2. In afwijking van het eerste lid, kan de raad van bestuur op voorstel van het afdelingshoofd besluiten om een academisch medisch specialist geen of minder dan zes verlofdagen toe te kennen, indien hij minder dan evenredig heeft bijgedragen aan de productie van de afdeling.

artikel 15.9 Scholing en opleiding

1. Artikel [3.1](#) (opleiding en ontwikkeling) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist.
2. De academisch medisch specialist heeft er recht op zich zo te ontwikkelen en te scholen dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen.
3. De werkgever kan besluiten de academisch medisch specialist in staat te stellen scholing en opleiding te volgen in het kader van een onderzoek als bedoeld in artikel [12.8/12a.8](#), tweede lid (reorganisatieontslag), artikel [12.10](#), tweede lid, onder c (ontslag wegens ziekte), of artikel [12.11](#), derde lid (ontslag op overige gronden).
4. De werkgever kan besluiten de academisch medisch specialist in staat te stellen een managementopleiding of daarmee vergelijkbare opleiding te volgen.

- De kosten en het tijdsbeslag van de scholing, bedoeld in het derde lid, zijn, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend voor rekening van de werkgever.
- De kosten van de scholing, bedoeld in het vierde lid, komen, voor zover deze aantoonbaar zijn en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend, voor rekening van de werkgever, tenzij hierover in het jaargesprek een andersluidende afspraak is gemaakt. Het tijdsbeslag van de betreffende scholing komt, voor zover dit daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kan worden gerekend, voor de helft ten laste van de eigen tijd van de academisch medisch specialist tenzij in het jaargesprek hierover een andersluidende afspraak is gemaakt.
- Ten aanzien van de toekenning van de vergoeding van kosten als bedoeld in het vijfde en zesde lid, zijn de artikelen [3.1.1](#) (kosten) tot en met [3.1.4](#) (hardheidsclausule) van overeenkomstige toepassing.

artikel 15.9.1 Functiegebonden kosten

- De werkgever zal, ongeacht de omvang van de arbeidsduur, ten behoeve van de kosten die samenhangen met de uitoefening van zijn functie, waaronder in ieder geval worden begrepen studiekosten in het kader van de accreditatie, bij- en nascholing, bezoek aan congressen en symposia, daarin begrepen de hiermee samenhangende reiskosten, lidmaatschappen van wetenschappelijke verenigingen, KNMG en (haar) beroepsverenigingen, per academisch medisch specialist jaarlijks een persoonlijk budget van € 4.988,00 ter beschikking stellen.
- De academisch medisch specialist kan tot het maximum van dit bedrag rechtstreeks bij de werkgever declareren wegens kosten gemaakt in verband met de in het eerste lid gestelde activiteiten. Een eventueel saldo kan worden overgeheveld naar het volgende jaar met dien verstande dat het totale budget niet hoger kan zijn dan 150% van het bedrag bedoeld in het eerste lid. De academisch medisch specialist zal op verzoek van de werkgever de nota's overleggen van de kosten zoals bedoeld in het eerste lid.
- Het afdelingshoofd kan met betrekking tot de door de academisch medisch specialist gewenste besteding van het budget als bedoeld in het eerste lid, voor zover het betreft het bijwonen van congressen en symposia, marginaal toetsen of deze past binnen de doelstelling van het umc en/of het betreffende vakgebied.
- Wanneer aan een academisch medisch specialist uit een andere dienstbetrekking vergelijkbare kosten worden vergoed, wordt de in dit artikel bedoelde kostenvergoeding naar rato toegekend.

artikel 15.9.2 Studieverlof

- De academisch medisch specialist heeft jaarlijks recht op ten hoogste tien verlofdagen wegens studie, accreditatieactiviteiten, bij- en nascholing en het bezoeken van congressen en symposia.
- Indien de bij- en nascholing door de academisch medisch specialist met onvolledige arbeidsduur wordt gevolgd buiten het overeengekomen arbeidspatroon, ontstaat aanspraak op een evenredige compensatie in tijd binnen het overeengekomen arbeidspatroon.

artikel 15.10 Persoonlijk budget

- De ontwikkeling te financieren vanuit het persoonlijk budget als genoemd in artikel [3.2](#) is aanvullend ten opzichte van de scholing en opleiding genoemd in de artikelen [15.9](#) en [15.9.1](#).
- Voor de academisch medisch specialist wordt de in artikel [3.2.2](#) lid 7 (aanwending) genoemde inkoop van 15 uren extra vakantie uitgedrukt in dagen en bedraagt twee dagen.

artikel 15.11 Extra persoonlijk budget

- Voor de academisch medisch specialist wordt de vermindering van de jaarurennorm als aanwendingsmogelijkheid voor het extra persoonlijk budget genoemd in artikel [3.3.2](#) lid 1 sub a (aanwending) uitgedrukt in extra vrije dagen.
- De academisch medisch specialist die valt onder de omschrijving van artikel [3.4](#) lid 2 (keuzemogelijkheid) kan aanspraak blijven maken op:
 - extra vakantiedagen op basis van leeftijd conform de volgende tabel:

leeftijd	verhoging
van 45 tot en met 49 jaar	2 dagen
van 50 tot en met 54 jaar	3 dagen
van 55 tot en met 59 jaar	5 dagen
vanaf 60 jaar	6 dagen

- de arbeidsduurvermindering voor de medewerker van 60 jaar of ouder wordt conform de in het tweede en derde lid van artikel [15.6](#) genoemde arbeidsduur met gemiddeld een half uur per dag verminderd, tenzij de academisch medisch specialist hier zelf geen gebruik van wenst te maken.

- bij FPU-ontslag op 63 jarige leeftijd of later een bonus van 15% van de jaarbezuiging conform artikel 12(a).4.1 lid 7 en 9 Cao UMC 2007 (pré-FPU-regeling) (zie [bijlage N](#)).

artikel 15.12 Overgangsbepaling

Ten aanzien van de salarisbepaling en garantieregeling per 1 juni 1999 gelden artikel 15.3.4 (overgangsregeling), artikel 15.3.5 (herinschaling), artikel 15.3.6 en artikel 15.7.1 (ADV-dagen) uit de Cao AZ 2002-2004.

hoofdstuk 16 Bijzondere bepalingen voor leerlingen

artikel 16.1 Toepassingsbereik

Onder de bepalingen van dit hoofdstuk vallen de leerlingen in opleiding voor de functie van helpende/verzorgende/verpleegkundige (kwalificatieniveaus 2 tot en met 5), operatie-assistent en anesthesie-assistent, radiologisch en radiotherapeutisch laborant en medisch nucleair werkende. De artikelen [3.1](#) (scholing en opleiding), [4.2](#) (functiewaardering en overgangsregelingen) en [4.3](#) (inschaling) zijn niet van toepassing op de leerlingen bedoeld in dit hoofdstuk.

artikel 16.2 /

artikel 16.3 Regelingen en reglementen

1. De onderwijs- en examenregeling van de onderwijsinstelling is van kracht.
2. In aanvulling daarop bepaalt de raad van bestuur:
 - a. de organisatie en de structuur van de praktijkcomponent van de opleiding in het umc;
 - b. de verplichtingen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de leerling en van de met de praktijkcomponent belaste personen in het umc;
 - c. de beslechting van geschillen die zich tussen de leerling en de bij de praktijkcomponent in het umc betrokken personen voordoen.

artikel 16.4 Beëindiging opleiding

Het dienstverband met de leerling eindigt van rechtswege wanneer de opleiding, ingevolge de terzake van die opleiding geldende regels, eindigt.

artikel 16.5 Beroepsvoorbereidende periode^a

1. Voor de duur van de beroepsvoorbereidende periode wordt een leerovereenkomst gesloten tussen de leerling en het umc.
2. In de leerovereenkomst worden geregeld:
 - a. de vergoedingen die aan de leerling worden verstrekt;
 - b. het zakgeld;
 - c. de toezegging dat de leerling bij het met goed gevolg beëindigen van de beroepsvoorbereidende periode in dienst zal treden van het umc;
 - d. de terugbetalingsverplichting voor de genoten vergoedingen als de leerling dit deel van de opleiding niet met goed gevolg beëindigt of op eigen verzoek niet bij het umc in dienst treedt.
3. Gedurende de beroepsvoorbereidende periode wordt de leerling die de MBO-variant volgt een zakgeld toegekend en heeft hij recht op vergoeding van collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen boeken. De leerling die de HBO-variant volgt heeft recht op een aanvullend bedrag op zijn studiefinanciering tot het niveau van het totaal van de zakgeldvergoeding en vergoeding van collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen boeken.

^a Om een compleet beeld te kunnen schetsen van de leerperiode zijn de bepalingen over de beroepsvoorbereidende periode opgenomen in de Cao umc. Tijdens deze periode is de leerling echter niet in dienst van het umc en is dus geen medewerker.

artikel 16.6 Beroepspraktijkvormingsperiode

Voor de duur van de beroepspraktijkvormingsperiode wordt met de leerling, bedoeld in dit hoofdstuk, een dienstverband aangegaan op grond van artikel [2.4.4](#) (opleiding).

artikel 16.6.1 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week, en ten minste het aantal uren dat de leerling voor de opleiding in de patiëntenzorg werkzaam moet zijn vermeerderd met de tijd waarin hij vanwege het opleidingsinstituut onderwijs ontvangt, dan wel examen aflegt.
2. De tijd waarin de leerling vanwege het opleidingsinstituut onderwijs ontvangt, dan wel examen aflegt, wordt aangemerkt als werktijd. De tijd die vanwege de opleiding besteedt dient te worden aan zelfstudie en de tijd die benodigd is voor het voorbereiden van examens gelden niet als werktijd.

artikel 16.6.2 Salaris

1. Voor de leerling op kwalificatieniveau 4/5 geldt gedurende de beroepspraktijkvormingsperiode schaal A als vermeld in [bijlage D](#) bij deze cao, op basis van een gemiddeld 36-urige werkweek.
2. Voor de leerling op kwalificatieniveau 2/3 geldt gedurende de beroepspraktijkvormingsperiode schaal B als vermeld in [bijlage D](#) bij deze cao, op basis van een gemiddeld 36-urige werkweek.
3. Zolang de leerling het maximumsalaris in de geldende schaal niet heeft bereikt, kent de werkgever telkens na één jaar het naasthogere bedrag in de schaal toe indien de leerling tot een volgende leerperiode is toegelaten.

artikel 16.6.3 Kosten opleiding

De kosten van de opleiding in de beroepspraktijkvormingsperiode zijn voor rekening van de werkgever, inclusief het collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen boeken.

artikel 16.6.4 Beoordeling

1. De werkgever ziet er op toe dat regelmatig beoordelingen worden gemaakt inzake het praktisch functioneren van de leerling door degenen die bij de praktijkcomponent van de opleiding in het umc betrokken zijn.
2. De werkgever stelt regels vast met betrekking tot de in het eerste lid bedoelde beoordeling en de daarbij te hanteren criteria.

artikel 16.6.5 Aansluitende indiensttreding

Bij het met goed gevolg beëindigen van de opleiding treedt de leerling in dienst van het umc, tenzij de leerling is opgeleid ten behoeve van een ander ziekenhuis of er andere zwaarwichtige redenen tegen indiensttreding bestaan.

hoofdstuk 17 Bijzondere bepalingen voor overig personeel in opleiding

artikel 17.1 Toepassingsbereik

1. De bepalingen van dit hoofdstuk hebben betrekking op de medewerker die anders dan als aios of als leerling voor een in artikel [16.1](#) (toepassingsbereik) genoemde functie, een dienstverband heeft ter opleiding voor enig beroep in het umc.
2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van deze cao mede van toepassing op de medewerker, bedoeld in het eerste lid.

artikel 17.2 Dienstverband voor onbepaalde tijd

In afwijking van artikel [2.4.4](#) (opleiding) behoudt de medewerker die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, bij aanvang van de opleiding een dienstverband voor onbepaalde tijd.

artikel 17.3 Salaris

1. De artikelen [4.2](#) (functiewaardering en overgangsregelingen) en [4.3](#) (inschaling) zijn niet van toepassing op de medewerker op wie dit hoofdstuk van toepassing is.
2. Voor de onderzoeker in opleiding (oio) die een dienstverband heeft om te promoveren geldt gedurende het dienstverband de specifieke salarisschaal als vermeld in [bijlage D](#) bij deze cao.
3. De werkgever schaal de oio bij indiensttreding in op salarisnummer 0 van de geldende salarisschaal. Het salaris van de oio wordt telkens na 12 maanden verhoogd tot het naast hogere bedrag indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn promotietraject goed doorloopt en zijn functie naar behoren vervult.
4. De specifieke schaal voor onderzoeker in opleiding (oio) zoals genoemd in het tweede lid van dit artikel is niet van toepassing op basisartsen en arts-assistenten die na het behalen van hun arts-examen geneeskundig wetenschappelijk onderzoek verrichten in het

kader van hun promotie. De basisarts en arts-assistent die geneeskundig wetenschappelijk onderzoek verrichten, vallen onder de werkingssfeer van [hoofdstuk 13](#).

artikel 17.4 Opleiding

De raad van bestuur bepaalt:

- a. de organisatie en de structuur van de opleiding binnen het umc;
- b. de verplichtingen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker en van de met de opleiding belaste personen;
- c. de beslechting van geschillen die zich tussen de medewerker en de bij zijn opleiding betrokken personen in het kader van de opleiding kunnen voordoen.

artikel 17.4.1 Kosten opleiding

De opleidingen zijn niet voor rekening van de medewerker, behoudens voor zover het betreft de kosten van de leermiddelen en studieboeken.

artikel 17.4.2 Opleiding in werktijd

De opleiding wordt in werktijd gegeven. Studie-uren worden niet als werktijd beschouwd.

artikel 17.4.3 Beoordeling

1. De werkgever ziet erop toe, dat van de medewerker regelmatig beoordelingen worden opgemaakt door degenen die bij diens opleiding zijn betrokken.
2. De werkgever stelt regels vast voor de beoordelingsprocedure en de bij de beoordeling te hanteren criteria.

artikel 17.4.4 Promotiebonus oio

De werkgever kent de oio die zijn opleiding tijdens zijn dienstverband als oio succesvol met een promotie afrondt eenmalig een gratificatie toe. De gratificatie bedraagt € 750,00 bruto. Deze gratificatie wordt niet verrekend met overige lokale regelingen voor oios/promovendi. De werkgever kan ervoor kiezen om het bedrag van de gratificatie uit te keren in de vorm van een netto onkostenvergoeding.

artikel 17.5 Einde dienstverband

1. Het dienstverband van de medewerker voor bepaalde tijd eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de opleiding ingevolge de terzake van die opleiding geldende regels eindigt.
2. Wanneer de opleiding ingevolge de terzake geldende regels met gunstig gevolg eindigt, eindigt het dienstverband niet eerder dan nadat de raad van bestuur een zorgvuldig onderzoek heeft ingesteld naar de mogelijkheid om de medewerker binnen het umc te herplaatsen in een passende andere functie. In het geval het een oio betreft vindt het herplaatsingsonderzoek door de werkgever alleen plaats als een oio daarom verzoekt.

hoofdstuk 18 Bepalingen ten aanzien van keuzemodel arbeidsvoorwaarden

artikel 18.1 Keuzemodel

1. De medewerker kan jaarlijks gebruik maken van de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze te bepalen door bepaalde aanspraken een andere bestemming te geven.
2. De keuzemogelijkheden bestaan uit het ruilen van:
 - a. tijd voor tijd;
 - b. geld voor aanspraken in natura of extra pensioen;
 - c. geld voor levensloopverlof met inachtneming van de wettelijke grenzen en de bepalingen van [bijlage O](#).
3. Het ruilen van tijd heeft alleen betrekking op aanspraken in tijd die opgebouwd zijn vanaf 1 januari 2002. Voor op die datum bestaande verlofaanspraken gelden de normale regels ten aanzien van opname en uitbetaling, onverlet het bepaalde in artikel [18.6](#) lid 3.
4. De werkgever kan voor de toepassing van dit hoofdstuk uitvoeringsvoorschriften vaststellen.

artikel 18.2 Tijd voor tijd

1. De medewerker kan tot een maximum van 168 uren tijd sparen voor betaald verlof. Voor de medewerker met een onvolledige arbeidsduur wordt dit aantal naar evenredigheid vastgesteld. Indien het maximum aantal uren is gespaard, kan na opname van gespaarde uren opnieuw worden gespaard tot het maximum is bereikt. De aanspraak op de gespaarde tijd blijft bij overschrijding van een kalenderjaar in stand.
2. Als spaarbronnen voor deze keuzemogelijkheid gelden:
 - a. de vakantie-uren, met uitzondering van de wettelijke minimum vakantieaanspraak;
 - b. de meer gewerkte uren krachtens artikel [6.1.1](#) (uitbreiding volledige arbeidsduur).
3. De medewerker dient over opname van het gespaarde verlof van tevoren overleg te plegen met zijn leidinggevende, bij voorkeur in het jaargesprek. Het extra verlof kan niet worden opgenomen binnen een jaar voorafgaand aan de ingang van ouderdomspensioen of VUT/FPU. Ten aanzien van eenmaal verleende toestemming voor opname van het verloftegoed is het bepaalde in artikel [7.1.3](#) zevende lid (opnemen van vakantie) van overeenkomstige toepassing.
4. De waarde van een gespaard uur is in tijd gelijk aan een opgenomen verlof uur.
5. Indien de medewerker bij aanvang van een overeengekomen verlof ziek of arbeidsongeschikt is, wordt het verlof opgeschort. Als de medewerker na afloop van de ziekte of arbeidsongeschiktheid het gespaarde verloftegoed wenst op te nemen, dient hij daarvoor opnieuw een verzoek in bij de werkgever, tenzij de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet langer dan vijf werkdagen heeft geduurd.
6. Indien de medewerker tijdens de verlofperiode ziek of arbeidsongeschikt wordt, wordt opname van het verloftegoed eerst opgeschort nadat de ziekteperiode 10% van de oorspronkelijke verlofperiode heeft geduurd. Indien de medewerker gedeeltelijk ziek of arbeidsongeschikt is, geniet hij verlof voor het deel van zijn dienstverband dat hij arbeidsgeschikt is.
7. Opname van het verloftegoed wordt bij verlof wegens zwangerschap, bevalling en orgaandonatie direct opgeschort.
8. Indien het dienstverband eindigt door ontslag, dient de medewerker het opgebouwde verloftegoed op te nemen voorafgaand aan de datum van ontslag. In de gevallen dat opname van het verlof niet mogelijk is of de werkgever de medewerker verzoekt het verlof niet voorafgaand aan het ontslag op te nemen, vindt uitbetaling van het spaartegoed plaats.
9. In geval van overlijden van de medewerker is het bepaalde in artikel 18.4.3 derde lid uit [bijlage Q](#) van deze cao van overeenkomstige toepassing.

artikel 18.3 Geld voor aanspraken in natura of extra pensioen

1. De medewerker kan deelnemen aan een door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgestelde regeling voor onder meer een fietsplan, betaling vakbondscontributie en/of lidmaatschap van overige beroeps- of vakverenigingen en/of spaarloon*. De werkgever draagt zorg voor (schriftelijke) voorlichting over de gevolgen van bepaalde keuzes voor pensioen en sociale zekerheid. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad en op voorwaarde van verkrijging van goedkeuring van de belastingdienst extra doelen aan de regeling toevoegen, zoals woon-werkverkeer.
2. Als spaarbronnen voor deelname aan een in het eerste lid genoemde regeling gelden:
 - a. het salaris krachtens artikel [4.1](#) c.q. artikel [15.3](#) boven het wettelijk minimumloon;
 - b. de vakantie-uitkering krachtens artikel [4.5](#);
 - c. de toelagen op het salaris krachtens [hoofdstuk 4](#) en [hoofdstuk 15](#);
 - d. de bindingspremie krachtens artikel [4.8.2](#);
 - e. een gratificatie krachtens artikel [4.10](#) en artikel [15.5](#) (gratificatie arbeidsduuroverschrijding);
 - f. de eindejaarsuitkering krachtens artikel [4.4](#).
3. De medewerker kan de in het tweede lid aangegeven bronnen ook met inachtneming van de fiscale grenzen en de voorschriften de stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds bestemmen voor extra pensioen. Medewerkers die geboren zijn voor 1950 kunnen ook kiezen voor bijsparen voor FPU extra/totaal voor zover er reeds sprake is van een lopend contract.

artikel 18.4 Werkgeversbijdrage levensloopregeling

1. De werkgeversbijdrage levensloopregeling bedraagt tot 1 januari 2014 maandelijks 1,05% van het salaris.
2. De werkgeversbijdrage levensloopregeling behoort niet tot het pensioengevend inkomen.
3. De werkgever keert de werkgeversbijdrage bruto uit aan de medewerker die niet gekozen heeft om deel te nemen aan de levensloopregeling.
4. De werkgeversbijdrage levensloop vervalft per 1 januari 2014, in die zin dat de bijdrage dan wordt omgezet in een verhoging van de maandbedragen opgenomen in de salarisschalen in de [bijlagen A](#) tot en met [E](#). Deze verhoging bedraagt 0,72%.

artikel 18.5 Hardheidsclausule

1. Indien toepassing van dit hoofdstuk als gevolg van substantiële wijziging in de persoonlijke leefomstandigheden van de medewerker tot kennelijke onbillijkheid leidt, bestaat de mogelijkheid gemaakte afspraken teniet te doen en in overleg met de werkgever een passende

oplossing overeen te komen.

2. In situaties waarin het bepaalde in dit hoofdstuk niet voorziet, beslist de werkgever met inachtneming van redelijkheid en billijkheid. Daarvan wordt melding gemaakt in het LOAZ.

hoofdstuk 19 Overgangsbepalingen citeertitel

artikel 19.1 Querido

De bijzondere honoreringsregeling wetenschappelijk personeel medische faculteiten, bedoeld in de brieven van onze minister van Onderwijs, Kunsten en Wetenschappen van 6 juli 1961, nr. DGW 77.889, van 31 juli 1961, nr. 79.804 en van 27 november 1961, nr. 82440 en de daarbij behorende aanwijzingen, blijft van toepassing ten aanzien van degenen die in januari 1992 aanspraak hadden op een toelage krachtens die regeling en niet vielen onder de honoreringsregeling medisch specialisten, neergelegd in de brief van onze minister van Onderwijs en Wetenschappen van 31 december 1981 HW/OP/A/395.893, HW/P 410.002 met de daarbij behorende richtlijnen ter effectuering van die honoreringsregeling van 14 mei 1982, nr. 401.985.

artikel 19.2 Citeertitel

Deze cao/rechtspositieregeling wordt aangehaald als Cao universitair medische centra (Cao umc).

Bijlagen

bijlage A: Salarisschalen

Jeugdschalen

De jeugdschalen zijn vervallen per 1 oktober 2013. Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal					salaris
1	2	3	4	5	1-8-2012
J 15					769
J 16					769
J 17					769
	J 15				786
	J 16				786
	J 17				786
		J 16			803
		J 17			803
			J 16		820
			J 17		820
				J 17	854
J 18					924
	J 18				944
		J 18			965
			J 18		982
				J 18	1.024
J 19					1.077
	J 19				1.101
		J 19			1.126
			J 19		1.147
				J 19	1.193

J 20	1.229
J 20	1.257
J 20	1.285
J 20	1.311
J 20	1.364
J 21	1.383
J 21	1.413
J 21	1.444
J 21	1.477
J 21	1.535

Salarisschaal 1 tot en met 5

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal					salaris			
1	2	3	4	5	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
0					1.538	1.553	1.564	1.580
	0				1.571	1.587	1.598	1.614
1		0			1.605	1.621	1.633	1.649
	1	1	0		1.640	1.656	1.668	1.685
2			1		1.673	1.690	1.702	1.719
3	2	2		0	1.707	1.724	1.736	1.753
4			2		1.741	1.758	1.771	1.789
5	3	3		1	1.779	1.797	1.810	1.828
6	4		3		1.829	1.847	1.860	1.879
	5	4		2	1.883	1.902	1.916	1.935
	6	5	4		1.949	1.968	1.982	2.002
	7	6	5	3	2.018	2.038	2.053	2.074
		7	6	4	2.078	2.099	2.114	2.135
		8	7	5	2.141	2.162	2.178	2.200
		9	8	6	2.198	2.220	2.236	2.258
			9	7	2.260	2.283	2.299	2.322
			10	8	2.320	2.343	2.360	2.384
				9	2.376	2.400	2.417	2.441
				10	2.436	2.460	2.478	2.503

Salarisschaal 6 tot en met 10

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal					salaris			
6	7	8	9	10	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
0					1.829	1.847	1.860	1.879
1					1.883	1.902	1.916	1.935
2					2.018	2.038	2.053	2.074
	0				2.078	2.099	2.114	2.135
3	1				2.141	2.162	2.178	2.200
4					2.198	2.220	2.236	2.258
5	2				2.260	2.283	2.299	2.322
6					2.320	2.343	2.360	2.384
7	3	0			2.376	2.400	2.417	2.441
8	4				2.436	2.460	2.478	2.503
9	5	1		0	2.498	2.523	2.541	2.566
10	6				2.555	2.581	2.600	2.626
	7	2	0	1	2.617	2.643	2.662	2.689

8				2.679	2.706	2.725	2.752
9	3	1	2	2.743	2.770	2.790	2.818
10	4			2.815	2.843	2.863	2.892
	5	2	3	2.884	2.913	2.934	2.963
	6			2.945	2.974	2.995	3.025
	7	3	4	3.008	3.038	3.060	3.091
	8			3.072	3.103	3.125	3.156
	9	4	5	3.132	3.163	3.186	3.218
	10			3.186	3.218	3.241	3.273
		5	6	3.250	3.283	3.307	3.340
		6	7	3.365	3.399	3.423	3.457
		7	8	3.490	3.525	3.550	3.586
		8	9	3.605	3.641	3.667	3.704
			10	3.717	3.754	3.781	3.819
			11	3.832	3.870	3.898	3.937
			12	3.961	4.001	4.030	4.070

Salarisschaal 11 tot en met 14

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal				salaris			
11	12	13	14	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
0				3.365	3.399	3.423	3.457
1				3.490	3.525	3.550	3.586
2				3.605	3.641	3.667	3.704
3				3.717	3.754	3.781	3.819
4				3.832	3.870	3.898	3.937
5				3.961	4.001	4.030	4.070
6	0			4.087	4.128	4.158	4.200
7	1			4.206	4.248	4.279	4.322
8	2			4.324	4.367	4.398	4.442
9	3			4.444	4.488	4.520	4.565
10	4			4.560	4.606	4.639	4.685
11				4.620	4.666	4.700	4.747
	5	0		4.681	4.728	4.762	4.810
	6	1		4.800	4.848	4.883	4.932
	7	2	0	4.913	4.962	4.998	5.048
	8	3	1	5.033	5.083	5.120	5.171
	9	4	2	5.184	5.236	5.274	5.327
	10			5.254	5.307	5.345	5.398
		5	3	5.330	5.383	5.422	5.476
		6	4	5.478	5.533	5.573	5.629
		7	5	5.630	5.686	5.727	5.784
		8		5.699	5.756	5.797	5.855
			6	5.777	5.835	5.877	5.936
			7	5.936	5.995	6.038	6.098
			8	6.096	6.157	6.201	6.263
			9	6.261	6.324	6.370	6.434

Salarisschaal 15 tot en met 18

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal				salaris			
--------	--	--	--	---------	--	--	--

15	16	17	18	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
0				5.330	5.383	5.422	5.476
1				5.478	5.533	5.573	5.629
2				5.630	5.686	5.727	5.784
3	0			5.777	5.835	5.877	5.936
4	1			5.936	5.995	6.038	6.098
5	2			6.096	6.157	6.201	6.263
6	3	0		6.261	6.324	6.370	6.434
7	4	1		6.464	6.529	6.576	6.642
8	5	2		6.668	6.735	6.783	6.851
9	6	3	0	6.879	6.948	6.998	7.068
	7	4	1	7.100	7.171	7.223	7.295
	8	5	2	7.325	7.398	7.451	7.526
	9	6	3	7.561	7.637	7.692	7.769
		7	4	7.802	7.880	7.937	8.016
		8	5	8.050	8.131	8.190	8.272
		9	6	8.308	8.391	8.451	8.536
			7	8.574	8.660	8.722	8.809
			8	8.847	8.935	8.999	9.089
			9	9.130	9.221	9.287	9.380

Verpleegkundige tussenschalen

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal				salaris			
8a	8b	9a	9b	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
	0			2.376	2.400	2.417	2.441
0	1			2.498	2.523	2.541	2.566
1				2.555	2.581	2.600	2.626
2	2		0	2.617	2.643	2.662	2.689
				2.679	2.706	2.725	2.752
3	3	0	1	2.743	2.770	2.790	2.818
4	4	1		2.815	2.843	2.863	2.892
5	5	2	2	2.884	2.913	2.934	2.963
6	6			2.945	2.974	2.995	3.025
7	7	3	3	3.008	3.038	3.060	3.091
	8			3.072	3.103	3.125	3.156
	9	4	4	3.132	3.163	3.186	3.218
	10			3.186	3.218	3.241	3.273
		5	5	3.250	3.283	3.307	3.340
		6	6	3.365	3.399	3.423	3.457
			7	3.490	3.525	3.550	3.586
			8	3.605	3.641	3.667	3.704

bijlage B: Salarisschaal arts-assistenten (schaal 11a)

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

				salaris	
11a	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014	
0	3.132	3.163	3.186	3.218	
1	3.250	3.283	3.307	3.340	
2	3.365	3.399	3.423	3.457	
3	3.490	3.525	3.550	3.586	

4	3.605	3.641	3.667	3.704
5	3.717	3.754	3.781	3.819
6	3.832	3.870	3.898	3.937
7	3.961	4.001	4.030	4.070
8	4.087	4.128	4.158	4.200
9	4.206	4.248	4.279	4.322
10	4.324	4.367	4.398	4.442

bijlage C: Salarisschalen academisch medisch specialisten

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal medisch specialist (MS)		salaris			
periodiek	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014	
0	5.334	5.387	5.426	5.480	
1	5.802	5.860	5.902	5.961	
2	6.383	6.447	6.493	6.558	
schaal universitair medisch specialist (UMS)		salaris			
periodiek	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014	
0	6.979	7.049	7.100	7.171	
1	7.340	7.413	7.466	7.541	
2	7.697	7.774	7.830	7.908	
3	8.060	8.141	8.200	8.282	
4	8.421	8.505	8.566	8.652	
5	8.783	8.871	8.935	9.024	
6	9.143	9.234	9.300	9.393	
7	9.505	9.600	9.669	9.766	
8	9.865	9.964	10.036	10.136	
schaal hoogleraar/medisch specialist (H/MS)		salaris			
periodiek	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014	
0	8.685	8.772	8.835	8.923	
1	8.964	9.054	9.119	9.210	
2	9.243	9.335	9.402	9.496	
3	9.521	9.616	9.685	9.782	
4	9.803	9.901	9.972	10.072	
5	10.080	10.181	10.254	10.357	
6	10.359	10.463	10.538	10.643	
7	10.637	10.743	10.820	10.928	
schaal hoogleraar, hoogleraar/afdelingshoofd (H, H/A)		salaris			
periodiek	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014	
0	10.028	10.128	10.201	10.303	
1	10.354	10.458	10.533	10.638	
2	10.680	10.787	10.865	10.974	
3	11.003	11.113	11.193	11.305	
4	11.331	11.444	11.526	11.641	
5	11.658	11.775	11.860	11.979	
6	11.982	12.102	12.189	12.311	
7	12.307	12.430	12.519	12.644	

bijlage D: Salarisschalen leerlingen

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur beroepsvoorbereidende periode

	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
zakgeld	450	450	450	450
beroepspraktijkvormingsperiode				
schaal A	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
eerste jaar	1.157	1.169	1.177	1.189
tweede jaar	1.462	1.477	1.488	1.503
derde jaar	1.651	1.668	1.680	1.697
vierde jaar	1.808	1.826	1.839	1.857
schaal B	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
eerste jaar	964	974	981	991
tweede jaar	1.080	1.091	1.099	1.110
derde jaar	1.283	1.296	1.305	1.318
onderzoekers in opleiding				
schaal	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
0	2.141	2.162	2.178	2.200
1	2.498	2.523	2.541	2.566
2	2.617	2.643	2.662	2.689
3	2.743	2.770	2.790	2.818

bijlage E: Vloer vakantie-uitkering

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

leeftijd	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
17 jaar en jonger	77,32	78,09	78,66	79,44
18 jaar	92,79	93,71	94,39	95,33
19 jaar	108,25	109,33	110,12	111,12
20 jaar	123,71	124,95	125,85	127,11
21 jaar	139,18	140,57	141,58	143,00
22 jaar en ouder	154,64	156,19	157,31	158,89

bijlage F: Waarnemingstoelage

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal	salaris			
	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
3	95	96	97	98
4	99	100	101	102
5	104	105	105	106
6	110	111	112	113
7	122	124	124	126
8a	138	139	140	141
8(b)	139	140	141	143
9a	153	154	155	157
9(b)	156	157	158	160
10	161	163	164	166

11	200	202	203	205
12	234	236	238	240
13	260	262	264	267
14	279	282	284	287
15	305	308	311	314
16	333	337	339	343
17	364	368	371	374
18	400	404	407	411
schaal				
	1-8-2012	1-10-2013	1-1-2014	1-8-2014
MS	293	296	298	301
UMS	421	425	428	433
H/MS	483	488	491	496
H,H/A	558	564	568	574

bijlage G: Stagevergoeding

Toepassingsbereik

Met ingang van 1 maart 2002 is een stagevergoedingsregeling van kracht voor:

- leerlingen in opleiding voor de functie verpleegkundige, operatieassistent, anesthesieassistent, radiologisch laborant, radiotherapeutisch laborant en medisch nucleair werkende die vanwege hun opleidingsroute niet in aanmerking komen voor zakgeld of niet in dienst zijn bij het ziekenhuis.
- MLO en HLO-stagiaires binnen de diagnostische laboratoria, met dien verstande dat waar geen onderscheid mogelijk is tussen diagnostisch en research laboratorium het laboratorium wordt aangemerkt als diagnostisch laboratorium.

Omvang

De stagevergoeding wordt gegeven voor stages langer dan 1 maand en bedraagt € 250,00 bruto per maand bij een fulltime stage. Vanaf 1 oktober 2013 bedraagt de stagevergoeding € 308,00 bruto per maand bij een fulltime stage. Deze vergoeding wordt geacht tevens alle eventuele onkosten (waaronder ook reiskosten) te dekken.

bijlage H: Opleidingsreglement aios

Regeling ter uitvoering van artikel [13.6](#) Cao umc.

artikel 1 Definities

Centraal College	het Centraal College voor de erkenning en registratie van medisch specialisten;
opleider	de arts, ingeschreven in het register van erkende medisch specialisten der Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG) en door de RGS erkend als opleider voor het betreffende specialisme;
afdelingshoofd	het hoofd van een medische afdeling, gedefinieerd in artikel 12.16, eerste en tweede lid, van de WHW.

artikel 2 Verplichtingen van de opleider

1. De opleider is, binnen de door de werkgever gestelde kaders, verplicht de aios op te leiden voor het betreffende specialisme, conform de daarvoor door het Centraal College vastgestelde eisen.
2. De opleider is verplicht zorg te dragen voor een evenwichtige verhouding tussen de werkzaamheden die de aios voor de patiëntenzorg in het ziekenhuis uitvoert en die welke hij in het belang van zijn opleiding verricht. Daarbij houdt de opleider rekening met de rechtspositionele regelingen en de door de werkgever gegeven voorschriften betreffende de organisatie van het ziekenhuis.

artikel 3 Verplichtingen van de aios

1. De aios is, binnen de door de werkgever gestelde kaders, verplicht alle werkzaamheden die in verband met de opleiding tot medisch specialist en in verband met de patiëntenzorg noodzakelijk zijn, nauwgezet en naar beste kunnen te verrichten, volgens de aanwijzingen van de opleider en van het afdelingshoofd, en conform de daarvoor door het Centraal College vastgestelde eisen. Daarbij dient de aios tevens de rechtspositionele regelingen en de dienstvoorschriften betreffende de organisatie van het ziekenhuis die hem door de werkgever zijn gegeven in acht te nemen.

2. De aios neemt kennis van de in het eerste lid bedoelde eisen van het Centraal College, die hem bij de aanvang van de opleiding door de opleider ter beschikking worden gesteld.
3. De aios levert een belangrijk eigen aandeel aan zijn opleiding. Dit brengt onder meer dat de aios ook een deel van zijn eigen tijd besteedt aan studie, benodigd om optimaal voor zijn toekomstige taak toegerust te zijn.

artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever draagt ervoor zorg dat de opleiding tot het specialisme conform de opleidingseisen vastgesteld door het Centraal College kan plaatsvinden.

artikel 5 Gezamenlijke verplichting

De opleider en de aios zijn verplicht zich te houden aan de regels die door de werkgever, ter waarborging van een goed evenwicht tussen opleiding en patiëntenzorg in de dagelijkse gang van zaken in het umc, worden vastgesteld. Deze regels kunnen mede voortvloeien uit adviezen die door de centrale opleidingscommissie van het umc zijn uitgebracht.

artikel 6 Organisatie van de opleiding

1. De opleider en de aios streven ernaar, in goed overleg met het betreffende afdelingshoofd (of met de betreffende afdelingshoofden), op basis van de opleidingseisen en het door de RGS goedgekeurde opleidingsschema, de indeling van de opleiding vast te stellen.
2. De indeling kan in goed overleg, mede met het betrokken afdelingshoofd, gedurende de opleiding worden gewijzigd.
3. De werkgever alsmede de centrale opleidingscommissie worden van de organisatie van de opleiding en eventuele wijzigingen daarvan in kennis gesteld.

artikel 7 Beoordeling

1. De werkgever regelt, dat in overeenstemming met de inhoudelijke opleidingseisen van het Centraal College voor de erkenning en registratie van medisch specialisten regelmatig beoordelingsgesprekken plaatsvinden tussen de aios, degenen die bij zijn opleiding zijn betrokken en een functionaris namens het umc die niet bij de opleiding betrokken is. Laatstbedoelden stellen de werkgever onverwijld in kennis van de uitkomsten van de beoordelingsgesprekken.
2. De beoordeling van de aios geschiedt ten aanzien van de opleiding tot het betreffende specialisme door de opleider op basis van de door het Centraal College hieromtrent gestelde algemene opleidingseisen alsmede op basis van de voorschriften van de RGS.
3. De beoordeling van de aios als medewerker geschiedt ten aanzien van aspecten die niet te maken hebben met de opleiding op basis van artikel [3.6.1](#), eerste lid (jaargespreek).

artikel 8 Begin en einde van de opleiding

1. De opleiding van de aios vangt aan op het in het aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst vermelde tijdstip van aanvang van het dienstverband voor bepaalde tijd.
2. De opleiding van de aios eindigt:
 - op het tijdstip waarop de opleiding ingevolge de terzake geldende regels van het Centraal College een einde neemt, dan wel:
 - op de in het aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst vermelde datum van einde van het dienstverband voor bepaalde tijd.

artikel 9 Verantwoordelijkheid

De aios oefent ook tijdens zijn opleiding de geneeskunst uit en heeft als zodanig een eigen medische verantwoordelijkheid voor de behandeling van patiënten die aan zijn zorgen zijn toevertrouwd. Hierbij heeft de opleider, respectievelijk hebben de stafleden deelnemend aan de opleiding, een medeverantwoordelijkheid die afhankelijk is van concrete bijzonderheden, welke van geval tot geval moeten worden vastgesteld.

De werkgever draagt te allen tijde de algemene verantwoordelijkheid voor een goede zorgverlening, met inachtneming van de opleidingstaken van het umc.

artikel 10 Meningsverschillen

1. Meningsverschillen die verband houden met de opleiding zullen worden voorgelegd aan de RGS, conform de daarvoor bestaande regelingen.
2. Omtrent overige meningsverschillen die zich ten aanzien van de toepassing van dit opleidingsreglement voordoen, mits niet betrekking hebbende op de opleiding, kan door ieder der betrokkenen schriftelijk en gemotiveerd een advies worden gevraagd aan de adviescommissie van het umc, bedoeld in artikel 7.13 van de Awb. Radboudumc en VUmc kennen een vergelijkbare commissie.

bijlage I: Professioneel Statuut

Overwegende dat:

1. het academisch ziekenhuis op grond van wet en regelgeving, waaronder de WHW, als instelling onder meer taken heeft op het terrein van patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs en als instelling onder meer een (wettelijke) verantwoordelijkheid heeft met betrekking tot de

- doeltreffendheid, doelmatigheid en patiëntgerichtheid van de zorgverlening;
2. uit de WHW (artikel 12.2 lid 1) vloeit voort dat medisch specialisten in de gelegenheid worden gesteld tot het geven van wetenschappelijk geneeskundig onderwijs en het doen van wetenschappelijk geneeskundig onderzoek, een en ander voor zover de belangen van de patiënten dat toelaten;
 3. in de WHW (artikel 12.16 lid 1) is vastgelegd dat de verantwoordelijkheid voor de patiëntenzorg onverminderd de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur ligt bij de hoofden van afdelingen; zij nemen daarbij de organisatorische en financiële kaders als aangegeven door de raad van bestuur in acht;
 4. binnen het kader van de WHW moet de medisch specialist die in het academisch ziekenhuis werkzaam is, handelen als goed hulpverlener met inachtneming van de op hem rustende verantwoordelijkheid volgens de geldende medisch professionele standaard en heeft hij een persoonlijke niet-overdraagbare (strafrechtelijke en tuchtrechtelijke) verantwoordelijkheid in zijn relatie tot de patiënt aan wie hij verantwoording schuldig is voor zijn medisch specialistisch handelen;
 5. in de WHW (artikel 12.3 lid 2 en 3) is vastgelegd dat de bevoegdheden tot regeling en bestuur in hun geheel zijn toegewezen aan de raad van bestuur;
 6. er voor de totale zorg door het academisch ziekenhuis en de medisch specialisten een financieel kader beschikbaar is, dat noopt tot prioritering in zorgverlening en dat de raad van bestuur daarbij eindverantwoordelijk is voor een zodanige aanwending van middelen binnen het academisch ziekenhuis dat de mogelijkheden voor het leveren van verantwoorde zorg optimaal zijn;
 7. de raad van bestuur de medisch specialist in de gelegenheid stelt om binnen de hem ter beschikking gestelde mogelijkheden en middelen zijn patiënten te behandelen;
 8. de medisch specialist zijn medisch professioneel handelen zal plaatsnemen in het licht van de geïntegreerde zorgverlening in het academisch ziekenhuis en het vigerende beleid met inachtneming van de wettelijke positie van het afdelingshoofd;
 9. het academisch ziekenhuis op grond van de WGBO, als instelling die de overeenkomst met de patiënt aangaat, aansprakelijk gesteld kan worden voor fouten in de zorgverlening, ongeacht waar en door wie die in het academisch ziekenhuis gemaakt zijn en dat het veelal de medisch specialist is die namens het academisch ziekenhuis voldoet aan de kwalitatieve eisen die voortvloeien uit deze wet;
 10. partijen het gewenst achten om de kaders vast te leggen waarbinnen het functioneren van de medisch specialist in het academisch ziekenhuis dienst plaats te vinden, gelet op de verhoudingen tussen de raad van bestuur, het afdelingshoofd en de medisch specialist;
 11. de raad van bestuur en de medisch specialist bij de concrete vormgeving van de afzonderlijke en gezamenlijke verantwoordelijkheden de bepalingen van dit professioneel statuut in acht nemen om de relatie tussen hen te verduidelijken.

geldt voor de medisch specialisten het volgende:

*** In het professioneel statuut wordt nog over academisch ziekenhuis gesproken omdat de WHW dat doet.**

Met academisch ziekenhuis wordt bedoeld umc.

artikel 1 Definities

Academisch ziekenhuis	het ziekenhuis dat werkzaam is op het gebied van de patiëntenzorg en mede ten dienste staat van het wetenschappelijk geneeskundig onderwijs en onderzoek aan de universiteit waaraan het verbonden is en dat mede top-klinisch- en top-referentiefuncties in de gezondheidszorg vervult, de ontwikkelingsfunctie vervult en medewerking verleent aan o.a. de opleiding tot medisch specialist. de raad van bestuur: het bestuursorgaan van het academisch ziekenhuis als genoemd in artikel 12.3 van de WHW.
het Stafconvent	het organisatorisch verband als bedoeld in artikel 12.17 van de WHW dat meewerkt aan het bestuur van het academisch ziekenhuis en waarvan in ieder geval de afdelingshoofden deel uitmaken.
het afdelingshoofd	een als zodanig door de raad van bestuur benoemd hoofd van een medische afdeling, in het algemeen zijnde een hoogleraar/medisch specialist.
de afdeling	het onderdeel van het academisch ziekenhuis als bedoeld in artikel 12.15 van de WHW.
de medisch specialist	de medisch specialist die als zodanig is geregistreerd bij de Medisch Specialisten Registratie Commissie van de KNMG.
medisch professionele autonomie	de vrijheid van oordeelsvorming van de specialist om, gegeven de wettelijke kaders en professionele standaard, zonder inmenging van derden, in de individuele arts-patiëntrelatie te komen tot diagnosestelling en advisering over behandeling en/of alle andere verrichtingen, waaronder begrepen het onderzoeken en geven van raad met als doelstelling de verbetering van de gezondheidstoestand van de patiënt.

artikel 2 Algemene bepalingen

1. De specialist doet in zijn functie al datgene dat noodzakelijk is om het academisch ziekenhuis in staat te stellen de primaire, ingevolge de wettelijke en andere voorschriften, taken en doelstellingen op het gebied van de patiëntenzorg, het wetenschappelijk geneeskundig onderzoek en onderwijs, voor zover dat in redelijkheid van hem gevergd kan worden, te verwezenlijken binnen de organisatorische en financiële kaders als vastgesteld door of namens de raad van bestuur op grond van artikel 12.16 lid 1 van de WHW.
2. De specialist zal daarbij handelen als goed hulpverlener volgens de geldende medisch professionele standaard en vigerende wettelijke regelgeving.
3. De medisch specialist heeft ten aanzien van zijn patiënt een eigen persoonlijke en niet overdraagbare strafrechtelijke en tuchtrechtelijke verantwoordelijkheid waarop hij kan worden aangesproken.
4. Ten aanzien van de zorg aan de individuele patiënt respecteert de raad van bestuur de persoonlijke verantwoordelijkheid van de medisch

specialist voor zijn patiënt binnen het gegeven medisch ziekenhuis- en afdelingsbeleid.

artikel 3 Doelmatige zorgverlening

1. De raad van bestuur kan regels vaststellen in het kader van het doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht verlenen van zorg.
2. De specialist zal zich houden aan door of namens de raad van bestuur, in overleg met de afdelingshoofden, vastgestelde regels met het oog op het doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht verlenen van zorg.

artikel 4 Voorzieningen

De raad van bestuur verschafft de medisch specialist binnen het raam van de mogelijkheden van het academisch ziekenhuis de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen, een en ander in overleg met het betreffende afdelingshoofd.

artikel 5 Medisch beleid

De verantwoordelijkheid voor de geneeskundige behandeling en verzorging ligt, onverminderd de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur, bij de hoofden van de desbetreffende afdelingen. De individuele medisch specialist levert op verzoek van het afdelingshoofd een bijdrage aan de ontwikkeling, vormgeving en uitvoering van het medisch beleid ten behoeve van het academisch ziekenhuis, zowel ten behoeve van patiëntenzorg, onderwijs als onderzoek.

artikel 6 Patiëntenzorg

1. De medisch specialist zal de klinische en poliklinische patiënten die zich al dan niet uitsluitend aan zijn zorg toevertrouwen, respectievelijk op de gebruikelijke wijze aan zijn zorg worden toevertrouwd op het gebied van het betreffende specialisme, behandelen, waar nodig in teamverband en in nauwe samenwerking met andere specialisten en/of beroepsbeoefenaren. Onder behandeling zijn observatie, diagnostiek, informatievoorziening, therapie en begeleiden mede begrepen, alsmede wetenschappelijk onderzoek.
2. Indien de medisch specialist gegronde redenen heeft om te denken dat de behandeling van een patiënt niet op zich te kunnen nemen of een aangevangen behandeling af moet breken, treft hij, indien en voor zover zulks redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, na overleg met het afdelingshoofd en de huisarts van de patiënt maatregelen, teneinde de continuïteit van de behandeling van de patiënt te verzekeren.
3. De medisch specialist behandelt zijn patiënten onder zijn persoonlijke verantwoordelijkheid binnen de grenzen van hem ter beschikking staande mogelijkheden. De medisch specialist doet al het mogelijke om de behandeling op een zodanige wijze en op een zodanig niveau te verrichten, dat deze op grond van de professionele standaard in redelijkheid als adequaat kan worden beschouwd.
4. De medisch specialist zal voor zover mogelijk de patiënt en zo nodig de ouders of vertegenwoordiger(s) in zo begrijpelijk mogelijke taal en desgewenst schriftelijk informatie verschaffen over de aard van de aandoening, prognose, voorgestelde behandeling, alternatieven en de daaraan verbonden risico's.
5. De medisch specialist draagt in het overleg met het hoofd van de afdeling en zijn collega-specialisten bij aan het tot stand komen en onderhouden van zodanig externe relaties met andere instellingen en organisaties, dat een goede voor- en nazorg van patiënten, waaronder begrepen een adequate overdracht en plaatsing van patiënten, kan worden gerealiseerd.
6. De medisch specialist houdt zich aan het opname-, onderzoeks-, behandel- en ontslagbeleid van de afdeling, zoals dat met inachtneming van de door de raad van bestuur gestelde kaders is vastgesteld.
7. Wanneer de medisch specialist in incidentele gevallen gegronde redenen heeft om op grond van zijn professionele verantwoordelijkheid ten opzichte van de patiënt de behandeling niet op zich wil nemen of af te breken zal de medisch specialist dit melden aan het afdelingshoofd. De medisch specialist zal, in overleg met de patiënt, zodanige maatregelen treffen dat in voorkomende gevallen de continuïteit van de behandeling is gewaarborgd.

artikel 7 Professionele standaard

1. De medisch specialist is gehouden zijn kennis en/of vaardigheden voor een goede praktijkoefening op peil te houden dan wel uit te breiden, zodanig dat hij voldoet aan de eisen welke in redelijkheid aan hem als medisch specialist mogen worden gesteld. Ontstaat de situatie dat de vereiste bij- en nascholing van de medisch specialist ter zake van de herregistratie binnen de afgesproken kaders niet mogelijk is dan zal de raad van bestuur in overleg met het afdelingshoofd en de medisch specialist een oplossing zoeken.
2. De medisch specialist is gehouden zijn (medisch) specialistisch handelen regelmatig te toetsen aan de collectieve consensus hierover binnen de beroepsgroep, alsmede aan de eisen die de wetenschappelijke vereniging en de ZBO (Zelfstandig Bestuursorgaan) van de KNMG in het kader van de herregistratie stellen. In dat kader is hij verplicht mee te werken aan intercollegiale toetsing en evaluatie van zijn medisch handelen en is hij gehouden mee te werken aan kwaliteitsprojecten vanwege het academisch ziekenhuis, waaronder protocollering.

artikel 8 Informatieoverdracht aan andere behandelaars

1. Indien bij de behandeling en verzorging van de patiënt andere professionele medewerkers, waaronder de hulpverleners als bedoeld in de wet BIG, zijn betrokken, geeft de medisch specialist – zo nodig met instemming van de patiënt/ouders – aan hen alle relevante informatie welke zij voor een goede beroepsuitoefening nodig hebben, alsmede pleegt hij met hen over de verwijzing en/of behandeling periodiek overleg.

2. Bij te voorziene arwezigneid draagt de medisch specialist vooraf zorg voor een goede overdracht van informatie aan degenen die voor hem waarnemen of hem vervangen of opvolgen of anderszins bij de behandeling en verzorging van zijn patiënten zijn betrokken.

artikel 9 Dossiervorming, archivering van medische dossiers en informatieverstrekking aan derden

1. De medisch specialist is gehouden overeenkomstig de in het academisch ziekenhuis geldende regels, procedures en aanwijzingen van iedere door hem te behandelen patiënt een dossier met betrekking tot de behandeling op te maken en bij te houden.
2. Inzage in het medisch dossier door andere dan de rechtstreeks bij de behandeling van de patiënt betrokkenen kan slechts geschieden na verkregen toestemming van de patiënt/ouders en na overleg met de medisch specialist c.q. diens opvolger.
3. Publicatie van gegevens uit het medisch dossier geschiedt niet dan met toestemming van betrokken patiënt, tenzij er sprake is van omstandigheden als bedoeld in artikel 7.458 BW, waarbij de betrokken medisch specialist, respectievelijk diens opvolger, ervoor zorg draagt dat de belangen van de patiënt niet worden geschaad.
4. De raad van bestuur is gehouden er voor zorg te dragen dat de medische dossiers op zorgvuldige wijze kunnen worden bewaard in het ziekenhuis en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud daarvan verzekerd is.
5. De raad van bestuur draagt er voor zorg dat de medische dossiers, indien dit voor de behandeling van de patiënt nodig is, ter beschikking staan van de behandelend specialist of in voorkomende gevallen van andere rechtstreeks bij de behandeling betrokken beroepsbeoefenaren, ook buiten de normale uren.
6. De raad van bestuur draagt er zorg voor dat de medische dossiers zowel tijdens het dienstverband als ook na het einde daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het medisch archief van het ziekenhuis berusten en ter beschikking staan van de behandelend specialist(en) en – op verzoek – van de betreffende patiënt(en).
7. De raad van bestuur en de medisch specialist nemen de vigerende regels ter bescherming van de privacy-gevoelige informatie van de patiënt in acht. Het gaat hierbij om inzage en afschriften van gegevens, de toegang tot het gebruik van gegevens, het verstrekken van gegevens, bewaartermijn, correctie c.q. aanvulling van gegevens en de wijze van opslag en vernietiging van gegevens.

artikel 10 Bijdragen van de afdeling c.q. de academisch medisch specialist in het kader van de bedrijfsvoering

1. De medisch specialist is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden te houden aan de aanwijzingen, welke door of namens de raad van bestuur worden gegeven met het oog op een doeltreffend en doelmatig functioneren van het academisch ziekenhuis in het algemeen en in het kader van de bedrijfsvoering in het bijzonder.
2. De medisch specialist is gehouden op passende en kosteneffectieve wijze gebruik te maken van de beschikbare middelen en bij te dragen aan een efficiënte bedrijfsvoering. Hij draagt er toe bij dat de vastgestelde interne budgetten niet worden overschreden door zich bij zijn werkzaamheden te houden aan de financiële kaders als door de raad van bestuur/afdelingshoofd vastgesteld.
3. De medisch specialist is verplicht zich te houden aan de procedure en richtlijnen van het academisch ziekenhuis ten aanzien van het verschaffen van (financieel-economische) gegevens die van belang zijn voor de bedrijfsvoering van het academisch ziekenhuis.
4. Bij extern optreden houdt de medisch specialist zich aan de in het academisch ziekenhuis geldende richtlijnen/afspraken betreffende contacten met pers/media.

artikel 11 Bijdragen van de afdeling c.q. de medisch specialist in het kader van de kwaliteit van zorg

1. De afdeling alsmede de medisch specialist individueel zijn gehouden tot medewerking aan de totstandkoming en uitvoering van het beleid van het academisch ziekenhuis met betrekking tot kwaliteitsbevordering en –bewaking en met betrekking tot die procedures die een zorgvuldige en veilige patiëntenzorg ten doel hebben, overeenkomstig de wettelijke bepalingen en de in het academisch ziekenhuis geldende procedures en regels.
2. De medisch specialist zal voor zover in te passen binnen de reguliere werkzaamheden en binnen redelijke grenzen een bijdrage leveren aan patiëntenvoorlichting en instructieactiviteiten.
3. Structurele samenwerking van de medisch specialist met andere instellingen op het gebied van de patiëntenzorg of onderzoek en de opleiding tot medisch specialist waar verplichtingen, voor de medisch specialist dan wel het academisch ziekenhuis uit voortvloeien, is alleen toegestaan in overleg met het afdelingshoofd na goedkeuring van de raad van bestuur.
4. De afdeling, alsmede de medisch specialist individueel, leveren op verzoek van de raad van bestuur en het afdelingshoofd in redelijkheid een bijdrage aan (ontwikkeling en uitvoering van) transmurale zorg en/of andere vormen van zorgvernieuwing.

artikel 12 Opleiding

1. De medisch specialist is, in het geval de raad van bestuur/afdelingshoofd daarop een beroep doet, gehouden mee te werken aan het opleiden van aios overeenkomstig de daartoe onder andere door het Centraal College en Medisch Specialisten Registratie Commissie gestelde eisen.
2. De medisch specialist zal op verzoek van de raad van bestuur/afdelingshoofd meewerken aan de opleiding en/of bijscholing van het in het academisch ziekenhuis werkzame personeel, alsmede aan opleidingen door het academisch ziekenhuis gegeven.

artikel 13 Wetenschappelijk onderzoek en onderwijs

1. De medisch specialist wordt voor zover de belangen van de patiënten en het beleid van de afdeling dat toelaten, in de gelegenheid gesteld, overeenkomstig de daartoe geldende procedures mee te werken aan het verrichten van wetenschappelijk geneeskundig onderzoek en wetenschappelijk geneeskundig onderwijs.

onderzoek en wetenschappelijk geneeskundig onderwijs.

2. Als een patiënt betrokken kan worden bij onderzoek of onderwijs zal de medisch specialist de patiënt hiervoor toestemming vragen, na hem adequaat te hebben geïnformeerd.
3. Voor zover privacyregels en ziekenhuisbeleid dit toelaten zal, indien de betrokken medisch specialist dit wenst bij wetenschappelijke publicaties bronvermelding plaatsvinden voor zover het gegevens betreft die betrekking hebben op patiënten waarvan hij behandelend medisch specialist is/was.

bijlage J: Sociaal Beleid Universitair medische centra

artikel 1 Algemeen

De Universitair medische centra, verenigd in de Nederlandse federatie van Universitair medische centra (NFU), beschouwen dit Sociaal Statuut als uitgangspunt van handelen voor het te voeren sociaal beleid binnen de aangesloten instellingen.

Het sociaal beleid wordt beschouwd als een geïntegreerd en onmisbaar onderdeel van het totale beleid van de instelling, gericht op het realiseren van de doelstellingen: wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en opleiding en patiëntenzorg. De verwezenlijking van het sociaal beleid behoort tevens tot de taak en verantwoordelijkheid van de medewerkers binnen de umc's.

De concrete uitwerking van het Sociaal Beleid, in casu de vormgeving in keuzes van instrumenten, procedures en regelgeving (voor zover niet op centraal niveau is overeengekomen) behoort tot de taak en verantwoordelijkheid van het afzonderlijke umc, mede rekening houdend met het eigen karakter, identiteit en regionale positie. Dit impliceert dat er per instelling verschillen kunnen optreden met betrekking tot de vormgeving van sociaal beleid. Dit Statuut Sociaal Beleid geeft voor deze uitwerking een richtinggevend kader.

artikel 2 Doelstelling

De centrale doelstelling van het sociaal beleid is het stimuleren en motiveren van medewerk(st)ers om te werken aan het realiseren van de doelstellingen van de umc's.

artikel 3 Stimulerend en motiverend werkgeverschap

Een stimulerend en motiverend werkgeverschap komt onder andere tot uitdrukking door:

Organisatiestructuur

- Een heldere organisatiestructuur en werkprocedures die passen bij de doelstelling van de instelling en die voor de medewerkers duidelijk zijn.
- Duidelijke beschrijvingen van rechten en plichten, taken en verantwoordelijkheden.

Organisatieveranderingen

- Ingrijpende organisatieveranderingen te laten plaatsvinden op basis van duidelijke voor de medewerkers bekende regelingen. In deze regelingen wordt aandacht besteed aan definities van relevante begrippen en de besluitvormingsprocedures, waarbij in ieder geval begrippen als ingrijpende organisatieverandering/reorganisatie, functie, passende functie en herplaatsing worden gedefinieerd.
- Het bij organisatieveranderingen zoveel mogelijk voorkomen of beperken van nadelige gevolgen voor de medewerkers, waarbij gestreefd wordt naar het zoveel mogelijk behouden van werkgelegenheid.
- Het opnemen van de volgende afspraak in het Sociaal Beleidskader: Indien een medewerker vanwege een reorganisatie ondanks alle herplaatsingsinspanningen wordt ontslagen, zal hij, indien hij dat wenst, gedurende twee jaar na datum van ontslag nog beschouwd worden als interne kandidaat bij sollicitaties en over de vacatures tijdig worden geïnformeerd.

Arbeidsvoorwaarden

- Het binnen de mogelijkheden van de instelling bevorderen van goede arbeidsvoorwaarden.
- Het toepassen van de arbeidsvoorwaarden als goed werkgever.

Overleg

- Het bevorderen van een zorgvuldige wijze van leidinggeven, waarbij de belangen van de organisatie en van de medewerkers naar redelijkheid worden beoordeeld en afgewogen.
- Het bevorderen van werkoverleg tussen leiding en medewerkers teneinde te bewerkstelligen dat medewerkers zich bij de organisatie betrokken voelen.
- Het voeren van open en reëel overleg met de ondernemingsraad over alle onderwerpen die in algemene zin van belang zijn voor de rechtspositie van de medewerkers, voor zover dit niet op LOAZ-niveau plaatsvindt.
- Een open communicatie binnen de organisatie-eenheden en het in samenhang hiermee betrekken van medewerkers bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij het bepalen van het beleid van hun organisatieonderdeel.

Loopbaanontwikkeling

- Aan het loopbaanbeleid aandacht te besteden via de reguliere communicatiekanalen van de instelling.

- Het stimuleren van loopbaanbegeleiding teneinde te bevorderen dat individuele medewerkers arbeid verrichten overeenkomstig hun (potentiële) mogelijkheden en de in de organisatie voorkomende functies zo goed mogelijk kunnen vervullen.
- Het mogelijk maken van opleiding en vorming teneinde een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van de medewerker.
- Een maximale benutting van de mogelijkheden van de medewerker tot voldoening en ontplooiing in het werk.
- Een beleid met betrekking tot interne mobiliteit binnen de instelling.
- Het wegnemen van belemmeringen die het doorstromen van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken.

Deeltijdwerk

- Het zoveel mogelijk voorkomen van belemmeringen voor deeltijdwerk, ook voor hogere en leidinggevende functies.

Levensfasebewust personeelsbeleid

- Het voeren van een levensfasebewust personeelsbeleid waarbij rekening wordt gehouden met de zich afhankelijk van de leeftijd van de medewerker wijzigende belastbaarheid van de medewerker.

Veiligheid, gezondheid en welzijn

- Het realiseren van goede arbeidsomstandigheden uit het oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn.
- Het beschikbaar stellen van deskundige begeleiding aan medewerkers die om gezondheids- of sociale redenen bij de vervulling van hun arbeid worden beperkt en het zo nodig treffen van adequate voorzieningen.
- Het door middel van het voeren van een gericht beleid streven naar het voorkomen van seksuele intimidatie.

Sociaal verslag

- Het jaarlijks uitbrengen van een sociaal verslag, waarin de hoofdlijnen van het gevoerde sociale beleid worden vermeld.

bijlage K: Voorzieningen beroep voor medewerkers van Radboudumc*

I Voorziening

artikel 1.1

1. Alvorens de medewerker in beroep kan gaan tegen een besluit dat niet door de raad van bestuur is genomen, dient hij een voorziening te vragen bij de raad van bestuur.
2. Het voorzieningsverzoek dient binnen één maand na de dag waarop de medewerker kennis heeft kunnen nemen van het bestreden besluit schriftelijk te worden ingediend.
3. Bij overschrijding van de in het tweede lid genoemde termijn kan de medewerker alsnog ontvankelijk worden verklaard, indien hij kan aantonen de voorziening te hebben gevraagd binnen één maand na de dag waarop hij redelijkerwijs van het bestreden besluit heeft kunnen kennisnemen, of indien hij kan aantonen dat hem ter zake van overschrijding van de termijn geen verwijt treft.
4. Het verzoekschrift moet de volgende gegevens bevatten:
 - naam, voornamen, adres, woonplaats, functie en afdeling van de medewerker die de voorziening vraagt;
 - een afschrift van het bestreden besluit, dan wel een omschrijving daarvan ingeval de beslissing mondeling is medegedeeld onder vermelding van de datum van de mededeling en de naam van de functionaris die de beslissing heeft medegedeeld;
 - de reden waarom de medewerker niet akkoord gaat met het besluit.
5. Het verzoekschrift kan daarnaast bevatten:
 - een aanduiding van datgene wat de medewerker met het aanvragen van de voorziening beoogt;
 - een verzoek om de tenuitvoerlegging van het bestreden besluit op te schorten totdat de voorziening is getroffen. Een dergelijk verzoek zal in de regel alleen worden gehonoreerd indien naar het oordeel van de raad van bestuur de onmiddellijke tenuitvoerlegging een onevenredig nadeel voor de medewerker heeft in verhouding tot het te dienen belang.

artikel 1.2

1. De raad van bestuur zal zo spoedig mogelijk de ontvangst van het voorzieningsverzoek bevestigen en daarbij mededelen of het verzoek als voorziening in behandeling wordt genomen.
2. De medewerker kan om een toelichting van zijn verzoek worden verzocht. Hij dient deze toelichting binnen de daarvoor gestelde termijn te verstrekken.
3. De raad van bestuur kan de medewerker uitnodigen zijn verzoek mondeling toe te lichten. De medewerker kan zich hierbij laten bijstaan door een raadsman.

artikel 1.3

1. De raad van bestuur neemt binnen drie maanden na ontvangst van het verzoek een beslissing. Indien deze termijn dreigt te worden overschreden, wordt de medewerker op de hoogte gesteld van de stand van zaken ten aanzien van de procedure, onder opgave van de

overschreden, wordt de medewerker op de hoogte gesteld van de stand van zaken ten aanzien van de procedure, onder opgave van de redenen van vertraging.

2. De beslissing wordt schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld aan de medewerker.

De beslissing zal:

- het bestreden besluit bekrachtigen dan wel, geheel of ten dele, vernietigen;
- in geval van gehele of gedeeltelijke vernietiging zelf een voorziening treffen dan wel bepalen dat een nieuw besluit ter zake moet worden genomen.

3. De raad van bestuur wijst de medewerker schriftelijk bij de beslissing op de mogelijkheid om, behoudens diens recht zich tot de burgerlijke rechter te wenden, tegen de beslissing in beroep te gaan bij de commissie van beroep.

II Reglement Rechtmatigheidsberoep

artikel II.1

1. In dit reglement wordt onder medewerker verstaan de persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is van de Stichting Katholieke Universiteit.
2. Onder medewerker wordt mede diens nagelaten betrekkingen of rechtverkrijgenden en de gewezen medewerker begrepen.

artikel II.2

1. Er is een commissie van beroep.
2. De commissie bestaat uit een voorzitter, een of meer plaatsvervangend voorzitters, tevens lid, en acht andere leden; de voorzitter wijst, indien er meerdere plaatsvervangende voorzitters zijn, de plaatsvervangend voorzitter aan die hem bij zijn verhindering of ontstentenis zal vervangen.

artikel II.3

1. De voorzitter, de plaatsvervangend voorzitters en de overige leden worden benoemd door het stichtingsbestuur.
2. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitters worden benoemd op gezamenlijke voordracht van het college van bestuur en de raad van bestuur. De benoeming wordt gedaan na overleg met de vertegenwoordiging van vakverenigingen en –centrales in het Georganiseerd Overleg Stichting Katholieke Universiteit.
3. Het college van bestuur en de raad van bestuur kunnen elk twee overige leden voordragen. De vertegenwoordiging van vakverenigingen en –centrales in het Georganiseerd Overleg Stichting Katholieke Universiteit kan vier overige leden voordragen.
4. Bij het bereiken van de leeftijd van zeventig jaren wordt de voorzitter, de plaatsvervangende voorzitters en de overige leden door het stichtingsbestuur ontslag verleend met ingang van de eerstvolgende maand.

artikel II.4

De commissie heeft een secretaris, die benoemd wordt door het stichtingsbestuur gehoord de voorzitter.

artikel II.5

1. De commissie beraadslaagt en beslist met drie leden, waaronder de voorzitter.
2. Voor de behandeling van elke zaak wijst de voorzitter twee leden aan en doet hiervan mededeling aan partijen.

artikel II.6

1. De medewerker die door een besluit van of namens het stichtingsbestuur, van of namens het college van bestuur of van of namens de raad van bestuur rechtstreeks in zijn belang als medewerker is getroffen kan daartegen beroep instellen bij de commissie van beroep.
2. Onder een besluit wordt mede verstaan: een handeling of een weigering om te besluiten of te handelen.
3. Het beroep kan niet worden ingesteld dan nadat de medewerker betreffende het bestreden besluit een voorziening heeft gevraagd. De medewerker aangesteld bij de universiteit vraagt een voorziening aan het college van bestuur, de werknemer aangesteld bij het ziekenhuis aan de raad van bestuur.
4. Een voorziening wordt schriftelijk gevraagd binnen één maand na de dag waarop het bestreden besluit is genomen. Artikel II.10, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.
5. Het besluit op een verzoek om een voorziening te treffen wordt genomen binnen drie maanden na de dag waarop het schriftelijk voorzieningsverzoek is ontvangen.
6. Het bepaalde in het derde lid is niet van toepassing op besluiten van het stichtingsbestuur, van het college van bestuur en van de raad van bestuur.

artikel II.7

Het beroep kan worden ingesteld ter zake dat het besluit in strijd is met het recht.

artikel II.8

Niet ontvankelijk is het beroep in zoverre het gericht is tegen besluiten van algemene strekking.

artikel II.9

Het beroep heeft geen schorsende werking.

artikel II.10

1. Een beroep wordt schriftelijk ingesteld binnen twee maanden na de dag waarop het bestreden besluit is genomen.
2. Hij, die na de hiervoor bepaalde termijn beroep instelt, wordt niettemin ontvankelijk verklaard, indien hij ten genoegen van de commissie aantoonde het beroep te hebben ingesteld binnen twee maanden na de dag waarop hij redelijkerwijze van het bestreden besluit heeft kunnen kennisnemen of indien hij ten genoegen van de commissie aantoonde, dat hem ter zake van de overschrijding van de termijn geen verwijt treft.
3. De beroepstermijn of de behandeling van een aanhangig beroep wordt gestuit door een schorsing op grond van hoofdstuk VI van de structuurregeling.

artikel II.11

1. Uiterlijk bij de aanvang van de mondelinge behandeling ter zitting kan elk van de bij de behandeling van de zaak betrokken leden van de commissie door partijen worden gewraakt, op grond van feiten en omstandigheden, waardoor het vertrouwen in de onpartijdigheid van het commissielid ten aanzien van de zaak schade zou kunnen lijden.
2. Op grond van de in het eerste lid bedoelde feiten of omstandigheden kan een lid van de commissie zich verschonen.
3. Over de wraking of de verschoning wordt zo spoedig mogelijk na verhoor, doch buiten tegenwoordigheid en zonder medewerking van de betrokkene, beslist door de overige leden van de commissie als bedoeld in artikel II.5, eerste lid. Bij staking van stemmen wordt de wraking geacht te zijn aanvaard dan wel de verschoning geacht te zijn toegestaan.
4. Het onderzoek der zaak wordt geschorst, totdat over de voorgestelde wraking of verschoning is beslist en, in het geval deze is toegestaan, totdat degene, te wiens aanzien zulks geschiedde, is vervangen.

artikel II.12

1. De zittingen van de commissie zijn openbaar.
2. Indien een der partijen hierom verzoekt, kan de commissie bepalen dat de zitting geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren plaatsvindt.
3. Voorts kan de commissie in het belang van de openbare orde of om gewichtige, in de uitspraak te vermelden, redenen bepalen, dat de zitting geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren plaatsvindt.
4. De commissie hoort partijen. Zij is bevoegd getuigen en deskundigen te horen en overlegging van bescheiden te vorderen. Partijen kunnen zich door een raadsman doen bijstaan. De raadsman is bevoegd kennis te nemen van alle bescheiden die aan de commissie zijn overgelegd.

artikel II.13

De commissie kan het bestreden besluit onrechtmatig verklaren.

artikel II.14

Indien uit een onrechtmatigverklaring een aanspraak op betaling van een geldbedrag voortvloeit, kan de commissie dit geldbedrag vaststellen.

artikel II.15

1. De commissie doet schriftelijk uitspraak binnen zes weken na de sluiting van het onderzoek.
2. In bijzondere omstandigheden kan de commissie deze termijn met ten hoogste zes weken verlengen.
3. Van deze verlenging wordt aan partijen mededeling gedaan.
4. De uitspraak bevat de gronden, waarop zij berust en vermeldt wanneer zij is vastgesteld. Zij wordt door de voorzitter en de secretaris van de commissie ondertekend.
5. Partijen ontvangen van de secretaris een door hem voor eensluidend gewaarmerkt afschrift van de uitspraak van de commissie.

artikel II.16

1. Indien na een uitspraak als bedoeld in artikel II.13 de onrechtmatigheid niet wordt opgeheven, is de medewerker bevoegd om die reden bij de commissie een vordering tot schadevergoeding in te dienen.
2. De vordering wordt ingediend binnen zes maanden nadat de commissie uitspraak heeft gedaan.

artikel II.17

De uitspraken van de commissie gelden tussen partijen als bindend advies.

artikel II.18

1. De commissie stelt een regeling van haar werkzaamheden vast bij huishoudelijk reglement.
2. De voorzitter brengt dit reglement, alsmede de wijzigingen daarvan, ter kennis van het stichtingsbestuur, welk bestuur voor voldoende bekendmaking zorg draagt.

artikel II.19

De kosten van het geding komen ten laste van de Stichting Katholieke Universiteit, behalve voor zover de commissie de kosten op grond van kennelijk onredelijk gebruik van het beroepsrecht ten laste brengt van de medewerker.

bijlage L: Beroep bij de commissie van beroep voor medewerkers van VUmc*

artikel 1 Beroepsgronden, ontvankelijkheid

1. Onverminderd de bevoegdheid van de medewerker om zich rechtstreeks tot de gewone rechter te wenden, kan de medewerker, diens nagelaten betrekkingen of rechtverkriggende, die door een besluit, een handeling of een weigering om te besluiten of te handelen door of namens de werkgever genomen of verricht, rechtstreeks in zijn belang is getroffen, daartegen in beroep gaan bij de commissie van beroep.
2. Een weigering wordt mede geacht te zijn uitgesproken, indien binnen de daarvoor bepaalde tijd of, wanneer er een tijdsbepaling ontbreekt, binnen een termijn van twee maanden een verplicht besluit niet genomen of een verplichte handeling niet verricht is.
3. Een besluit inhoudende een medisch oordeel, alsmede de weigering om een medisch oordeel te geven is niet een besluit respectievelijk een weigering als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

artikel 2 Beroepsgronden, ontvankelijkheid

Het beroep kan door de medewerker bij de commissie van beroep worden ingesteld ter zake dat:

1. het besluit, de handeling of de weigering strijdt met enige bepaling van de individuele arbeidsovereenkomst, de cao, dan wel met de werkgever bindende algemene regelingen;
2. de werkgever bij het nemen van het besluit, het verrichten van de handeling, of het uitspreken van de weigering zijn bevoegdheid kennelijk tot een ander doel heeft aangewend dan tot de doeleinden waartoe deze bevoegdheid is gegeven;
3. de werkgever bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het besluit, de handeling of de weigering heeft kunnen komen;
4. het besluit, de handeling of de weigering anderszins in strijd is met een algemeen rechtsbeginsel of een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur.

artikel 3 Beroepsgronden, ontvankelijkheid

1. Niet ontvankelijk is het beroep:
 - a. voor zover het gericht is tegen enige bepaling van deze cao, alsmede voor zover het gericht is tegen de werkgever bindende algemene regelingen;
 - b. dat is ingesteld tegen een besluit, handeling of weigering waartegen binnen het ziekenhuis nog bezwaar kan worden gemaakt;
 - c. dat betrekking heeft op een besluit, handeling of weigering waartegen de medewerker reeds bij de gewone rechter in beroep is gegaan;
 - d. dat betrekking heeft op een voorgenomen besluit tot opzegging van de arbeidsovereenkomst waarvoor de toestemming van de directeur van het UWV WERKbedrijf is gevraagd;
 - e. dat is gericht tegen een verzoekschrift dat door de werkgever bij de kantonrechter is ingediend.
2. Indien de medewerker een beroep instelt bij de commissie van beroep en, voordat deze uitspraak heeft gedaan, van hetzelfde besluit, dezelfde handeling of weigering als waartegen dit beroep is gericht tevens in beroep gaat bij de gewone rechter, is hij verplicht daarvan onverwijld kennis te geven aan de commissie van beroep. De commissie van beroep staakt in zulk een geval, ook zonder kennisgeving van betrokkene, de behandeling van de zaak.

artikel 4 Termijn voor instellen beroep

1. Het beroep dient schriftelijk bij de commissie van beroep te worden ingesteld binnen zes weken na de dag waarop het bestreden besluit of de bestreden handeling of weigering is genomen, verricht of geschied. Het beroepschrift is tijdig ingediend indien het voor het einde van de termijn is ontvangen of, bij verzending binnen Nederland, indien het voor het einde van de termijn per post is verzonden.
2. Hij die na de hiervoor bepaalde termijn beroep instelt wordt niettemin ontvankelijk verklaard, indien hij ten genoegen van de commissie van beroep aantoont, het beroep te hebben ingesteld binnen zes weken na de dag waarop hij redelijkerwijs van het bestreden besluit of de bestreden handeling of weigering heeft kunnen kennisnemen, of indien hij ten genoegen van de commissie van beroep aantoont dat hem ter zake van de overschrijding van de termijn geen verwijt treft.

artikel 5 Wijze van instellen beroep

Het beroep wordt ingesteld door indiening bij de secretaris van de commissie van beroep van een schriftelijke met redenen omklede uiteenzetting van de zaak en een aanduiding van de beslissing die de medewerker wenst uit te lokken.

artikel 6 Werkwijze commissie van beroep

1. Onmiddellijk na ontvangst van het beroepschrift zendt de secretaris een afschrift daarvan aan de werkgever.

2. De secretaris stelt de werkgever een termijn van ten hoogste een maand waarbinnen deze zijn zienswijze met betrekking tot het beroepschrift schriftelijk kenbaar kan maken.
3. Na ontvangst van dit verweerschrift zendt de secretaris onverwijld een afschrift daarvan aan degene die het beroep instelde.
4. Zo de voorzitter dit voor de behandeling van de zaak nuttig oordeelt, geeft hij ieder der partijen een maand de gelegenheid tot repliek respectievelijk dupliek.
5. In gevallen waarvan het spoedeisend karakter aanvankelijk aannemelijk is, is de voorzitter bevoegd op verzoek van de medewerker of van de werkgever partijen, bij afwijking van het hiervoor bepaalde, direct voor een mondelinge behandeling op te roepen.

artikel 7 Mondelinge behandeling

1. De voorzitter bepaalt de dag, het uur en de plaats waarop de zaak zal worden behandeld. Die dag zal niet later worden bepaald dan twee maanden na ontvangst van het beroepschrift, tenzij de voorzitter conform het bepaalde in artikel 6 vierde lid, het nuttig oordeelt dat van repliek en van dupliek wordt gediend. In dat geval zal de dag van behandeling niet later mogen worden gesteld dan vier maanden na ontvangst van het beroepschrift.
2. De secretaris zorgt voor het oproepen van de partijen voor de behandeling van de zaak ter zitting. Het oproepen geschiedt 14 dagen voor de zittingsdag, tenzij het spoedeisend karakter van de zaak oproeping op een kortere termijn noodzakelijk maakt.
3. De secretaris draagt zorg voor de mogelijkheid dat partijen kennis nemen van alle op de zaak betrekking hebbende stukken.
4. Met eenstemmig goedvinden van de commissie van beroep en van partijen kan de behandeling van de zaak ook schriftelijk geschieden.

Artikel 8 Getuigen en deskundigen

De commissie van beroep is bevoegd partijen getuigen en deskundigen te horen en overlegging van bescheiden te vorderen.

artikel 9 Verloop zittingen

1. De zittingen van de commissie van beroep zijn openbaar. Indien een partij daarom verzoekt of indien daarvoor gewichtige redenen aanwezig zijn, kan de commissie van beroep bepalen dat de zitting geheel of gedeeltelijk met gesloten deuren plaatsvindt.
2. Tijdens de zitting wordt aan partijen de gelegenheid gegeven hun belangen voor te dragen of te doen voordragen en getuigen en deskundigen te doen horen.

artikel 10 Beraadslaging

1. De commissie beraadslaagt en beslist met drie leden, waaronder de voorzitter of diens plaatsvervanger.
2. Voor de behandeling van een zaak wijst de voorzitter twee leden aan: een lid aan te wijzen uit de in artikel 13 eerste lid onder b genoemde leden en een lid uit de in artikel 13 eerste lid onder c genoemde leden. Voor de behandeling van een door een medewerker van VUmc ingesteld beroep kan uit de in artikel 13 eerste lid onder b en c slechts een lid dat betrokken is bij een werknemersorganisatie die partij is bij onderhavige cao, worden aangewezen.
3. Indien een zaak naar het oordeel van de voorzitter van zeer eenvoudige aard is, dan kan hij deze zaak als alleenzittend lid afdoen, mits hij van het voornemen daartoe minstens een week voor de mondelinge behandeling alle leden van de commissie, alsmede de klager en de werkgever daarvan in kennis stelt en geen hunner zich daartegen verzet.

artikel 11 Beslissing: termijn en motivering

1. Binnen twee weken na de laatste zitting waarop de zaak werd behandeld, neemt de commissie een beslissing.
2. De beslissing wordt met redenen omkleed.
3. De secretaris zendt binnen twee maanden na de laatste zitting een gewaarmerkt afschrift van de beslissing bij aangetekend schrijven aan partijen.

artikel 12 Beslissing: aard oordeel

1. De commissie kan het beroep ontvankelijk of niet-ontvankelijk, gegrond of ongegrond verklaren.
2. De uitspraken van de commissie zijn voor partijen bindend.
3. Indien uit de uitspraak een aanspraak op betaling van een geldbedrag voortvloeit, kan de commissie dit geldbedrag vaststellen.

artikel 13 Samenstelling commissie van beroep

1. De commissie van beroep bestaat uit 10 leden en is als volgt samengesteld:
 - a. de voorzitter wordt, evenals zijn plaatsvervanger, in functie benoemd door het Bestuur van de Stichting VU-VUmc op gezamenlijke voordracht van de in dit artikel onder b en c genoemde instanties;
 - b. vier leden worden benoemd door het college van bestuur van de VU en de raad van bestuur van VUmc gezamenlijk;
 - c. vier leden worden benoemd door de gezamenlijke vakorganisaties die partij zijn bij de cao's van de VU en VUmc.
2. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris dan wel diens plaatsvervanger die worden benoemd door het Bestuur van de Stichting VU-VUmc op voordracht van de commissie van beroep.
3. Alle benoemingen geschieden voor de duur van 5 jaar. Een benoeming eindigt in ieder geval met ingang van de maand volgend op de maand waarin de leeftijd van zeventig jaar wordt bereikt. Tot leden van de commissie zijn niet benoembaar leden van het Bestuur en de Raad van Toezicht van de Stichting VU-VUmc, de VU Vereniging, de Raad van Toezicht van de Protestantse Theologische Universiteit of de

Universiteit voor Humanistiek, alsmede personen in dienst van de Stichting VU-VUmc of een van haar uitgaande instelling, de Protestantse Theologische Universiteit of de Universiteit voor Humanistiek.

4. De leden en de secretaris van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van zaken die zij in hun hoedanigheid te weten zijn gekomen.

artikel 14 Kosten

1. De kosten van het geding komen ten laste van de werkgever.
2. Indien daartoe bijzondere redenen bestaan kan de commissie de werkgever de verplichting opleggen bij te dragen in de door de werknemer gemaakte kosten voor zover deze direct verband houden met het beroep.

bijlage M: Nadere afspraken tussen cao-partijen in de Cao UMC 2005-2007 en Cao UMC 2007

Cao-partijen hebben ingestemd met het Akkoord Cao UMC 2005-2007 van 22 december 2005 (NFU-nr. 053718), het Akkoord aanvulling Cao UMC 2005-2007 van 29 juni 2006 (NFU-nr. 061663) en het Akkoord Cao UMC 2007 van 11 juli 2007 (NFU-nr. 072396). Afspraken tussen cao-partijen met betrekking tot de Cao umc die niet zijn opgenomen in [hoofdstukken 1 tot en met 19](#) of de [bijlagen A](#) tot en met [L](#) zijn in deze bijlage opgenomen.

Investeren in arbeidsomstandigheden

De werkgever zal in het kader van de bedrijfsgezondheidszorg via doorverwijzing van de bedrijfsarts de medewerkers een zorgfaciliteit aanbieden voor psychosociale begeleiding en begeleiding bij klachten met betrekking tot houding en bewegingsapparaat, dan wel het toepassen van goede tilmethoden.

Verpleegkundig Advies

Cao-partijen bevelen aan dat ieder huis voorziet in een adequate vorm van advisering vanuit de verpleging, teneinde de kwaliteit van de verpleegkundige zorg te verbeteren. De vormgeving is een lokale aangelegenheid, waarbij de instelling van een Verpleegkundige adviesraad een mogelijke optie is.

Aanpassing cao aan gewijzigd Arbeidstijdenbesluit

De umc's zullen geen gebruik maken van de opt-out mogelijkheid genoemd in het Arbeidstijdenbesluit.

bijlage N: Seniorenregelingen uit de Cao UMC 2007

artikel 6.1.4 Werktijdvermindering directe patiëntenzorg

1. De werkgever verleent de medewerker die werkzaam is in een niet-leidinggevende functie in de directe patiëntenzorg, waarvan de uitoefening een dermate zware belasting met zich meebrengt dat na de leeftijd van 55 jaar een werkdagvermindering nodig is om de uitoefening van de functie op gezonde wijze te kunnen voortzetten, met ingang van de eerste van de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt op zijn verzoek voor 20% van de voor hem geldende arbeidsduur verlof met behoud van bezoldiging, met dien verstande dat de toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst hierbij niet tot de bezoldiging gerekend worden. Dit verlof wordt alleen verleend aan de medewerker die bij het bereiken van deze leeftijd daadwerkelijk in deze functie werkzaam is, op het moment van gebruikmaking van het verlof een onafgebroken dienstverband van ten minste 10 jaar in een of meer UMC's/universiteiten heeft en op voorwaarde dat hij zich verplicht door te werken tot het bereiken van de leeftijd van 62 jaar en op dat moment gebruik te maken van de FPU-regeling. Toetreding tot deze regeling was mogelijk tot 1 januari 2008. In individuele gevallen kan de werkgever de beëindiging van het dienstverband voor de duur van ten hoogste een jaar opschorten indien hij dit in het belang van de dienst acht, de medewerker hierom heeft verzocht of daarmee instemt. Onder genoemde voorwaarden kan de werkgever de opschortingstermijn telkens opnieuw met ten hoogste een jaar verlengen tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsduur van de medewerker bedraagt tijdens de opschortingstermijn maximaal het aantal uren dat hij laatstelijk voorafgaande aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd werkzaam is geweest. De werkgever kan de medewerker die blijkt de uitslag van een bedrijfsgezondheidskundig onderzoek tijdens de opschortingstermijn ongeschikt is geworden voor verdere uitoefening van zijn functie eervol ontslag verlenen met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op die waarin de uitslag van het gezondheidskundig onderzoek te zijner kennis is gebracht.
2. De werkgever verleent de medewerker die verlof geniet op grond van het bepaalde in het eerste lid bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar op zijn verzoek uitbreiding van het verlof tot 40% van zijn arbeidsduur.

3. De wijze van opname van het verlof als bedoeld in het eerste en tweede lid geschiedt in overleg tussen de medewerker en zijn leidinggevende binnen de randvoorwaarden van de jaarurensystematiek als bedoeld in artikel [6.4](#).
4. De medewerker die verlof geniet in gevolge het bepaalde in het eerste lid, maar geen gebruik maakt van de mogelijkheid als bedoeld in het tweede lid, ontvangt op het moment dat hij bij of na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar volledig gebruik maakt van de FPU-regeling als bedoeld in artikel [12.3](#) eenmalig een bedrag van 15% van de voor de datum van ontslag geldende jaarbezoldiging. De medewerker die doorwerkt tot 65 jaar ontvangt bij zijn ontslag de bonus onder verrekening van de uitkering krachtens artikel 3 van het FPU-reglement (FPU-slotuitkering).
5. De aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel [7.1.1](#), eerste lid, van de medewerker die verlof geniet ingevolge het bepaalde in het eerste en/of tweede lid, wordt bepaald naar evenredigheid van zijn arbeidsduur na aftrek van het voor hem geldende verlof.
6. Het bepaalde in artikel [6.1.3](#) en artikel [7.1.1](#), tweede lid (aanspraak op vakantie), is niet van toepassing op de medewerker die verlof geniet op grond van het bepaalde in het eerste en/of tweede lid.
7. Voor de medewerker met een dienstverband krachtens artikel [2.4.2.1](#) (min-max- en nul-urendienst-verband) is voor het bepalen van de omvang van de arbeidsduur en de bezoldiging het bepaalde in artikel [2.4.2.1](#) lid 8 van toepassing. Tot de bezoldiging worden hierbij niet gerekend de toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst.
8. Toetreden tot de in dit artikel genoemde regeling is mogelijk tot 1 januari 2008.
9. In afwijking van het gestelde in het eerste, tweede en vierde lid bedraagt voor de medewerker die na 31 december 2004 en voor 1 januari 2008 de 55-jarige leeftijd heeft bereikt de mogelijkheid van 20% vermindering van de arbeidsduur tot de datum van zijn pensionering. De medewerker die van deze mogelijkheid gebruik maakt en voor het bereiken van de leeftijd van 62 jaar en drie maanden met pensioen gaat, ontvangt eenmalig een bedrag van 15% van de voor de datum van ontslag geldende jaarbezoldiging.
10. In afwijking van het gestelde in het eerste lid wordt de medewerker die na 1 april 2002 en voor 1 januari 2005 de 55-jarige leeftijd heeft bereikt, verplicht door te werken tot de voor hem geldende FPU-spilleeftijd. Het verlof genoemd in het tweede lid blijft qua omvang hetzelfde als waar voor 1 januari 2006 recht op bestond, maar de vermindering van de arbeidsduur wordt aangepast aan de langere periode waarover het verlof wordt genoten vanwege het opschuiven van de FPU-spilleeftijd. De werkgever en medewerker maken hierover nadere afspraken voordat de medewerker de 60-jarige leeftijd heeft bereikt. Het is mogelijk dat de vermindering van de arbeidsduur niet wordt aangepast als de medewerker ervoor kiest met 62 jaar met FPU te gaan.
11. De functies als bedoeld in het eerste lid waarvoor deze regeling limitatief geldt zijn: verzorgende, verpleeghulp, verpleegkundige (o.a. eerste verpleegkundige, seniorverpleegkundige, gedifferentieerd verpleegkundige, ic-verpleegkundige, regieverpleegkundige), verpleegkundig consultant, nurse-practitioner, operatie-assistent, anesthesie-assistent, verloskundige, radiodiagnostisch laborant en radiotherapeutisch laborant.

artikel 12.4.1 Pré-FPU-regeling

1. De werkgever verleent de medewerker vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt op zijn verzoek voor 20% van zijn arbeidsduur ontslag met recht op een pré-FPU-uitkering ter hoogte van 10% van zijn bezoldiging.
2. Het ontslag als bedoeld in het eerste lid wordt verleend onder de volgende voorwaarden:
 - de medewerker blijft voor 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur werkzaam tot hij de voor hem geldende spilleeftijd FPU heeft bereikt, en
 - de medewerker maakt bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd voor ten minste 20% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur gebruik van de FPU-regeling. De spilleeftijd is 61 jaar en 2 maanden voor medewerkers die geboren zijn voor 2 april 1947 en op 1 april 1997 deelnemer waren in de zin van het pensioenreglement ABP. Voor de overige medewerkers is de spilleeftijd 62 jaar en 3 maanden.
3. De werkgever verleent de medewerker voor wie een spilleeftijd van 61 jaar en 2 maanden geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste lid vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt op zijn verzoek volledig ontslag met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Dit ontslag wordt verleend op voorwaarde dat de medewerker bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar en 2 maanden volledig gebruik maakt van de FPU-regeling.
4. De werkgever verleent de medewerker voor wie een spilleeftijd van 62 jaar en 3 maanden geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste lid vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 61 jaar bereikt op zijn verzoek volledig ontslag met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Dit ontslag wordt verleend op voorwaarde dat de medewerker bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar en 3 maanden volledig gebruik maakt van de FPU-regeling.
5. Tijdens de pré-FPU-periode wordt de pensioenopbouw over het pré-FPU-deel voor de helft voortgezet. De opbouw geschiedt tegen betaling van de doorsneepremie op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker.
6. De medewerker die aansluitend aan de pré-FPU-periode met FPU gaat, kan tijdens de FPU-periode op grond van het bepaalde in artikel 16.5 van het Pensioenreglement op zijn verzoek de pensioenopbouw voor de helft voortzetten. In dat geval komt, in afwijking van overgangsbepaling van artikel 16.3 van het Pensioenreglement, de helft van de premie voor rekening van de werkgever. De werkgever stelt voor de medewerker die voor 2-4-2008 gebruik maakt van de pré-FPU-regeling, maar geen gebruik meer kan maken van de in art. 16.5 van het Pensioenreglement geboden mogelijkheid, tijdens de FPU-periode een jaarlijkse bijdrage beschikbaar ter hoogte van het bedrag dat hij verschuldigd zou zijn geweest bij toepassing van artikel 16.5 van het Pensioenreglement.
7. De medewerker die geen gebruik maakt van een van de mogelijkheden van pré-FPU-ontslag als bedoeld in dit artikel ontvangt bij zijn

- FPU-ontslag op 63-jarige leeftijd of later een eenmalige bonus van 15% van zijn jaarbezoldiging. Als de medewerker doorwerkt tot 65 jaar wordt de bonus verrekend met de uitkering krachtens artikel 3 van het FPU-reglement (FPU-slotuitkering).
8. De arbeidsduur en bezoldiging van de medewerker met een dienstverband als bedoeld in artikel [2.4.2.1](#) (min-max- en nul-urendienstverband) worden vastgesteld met overeenkomstige toepassing van het achtste lid van dat artikel.
 9. Toetreden tot de in dit artikel genoemde regelingen is mogelijk tot en met 1 april 2008, met uitzondering van lid 7.
 10. De ingangsdatum van de pré-FPU-regeling genoemd in het eerste, derde en vierde lid verschuift voor de medewerker die toetreedt tot de regeling vanaf 1 januari 2006 met dezelfde duur als de voor hem geldende spilleeftijd van de FPU is verschoven.

artikel 12.4.2 Pré-FPU specifieke fysiek belastende functies

1. De werkgever verleent de medewerker die werkzaam is in een specifieke fysiek belastende functie vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt verlof met behoud van zijn bezoldiging tot hij de leeftijd van 59,5 jaar heeft bereikt. Het verlof wordt verleend onder de volgende voorwaarden:
 - de functie van de medewerker is opgenomen in een door de werkgever vastgestelde lijst van functies waarvan de uitoefening lichamelijk dermate zwaar belastend is dat deze inspanning redelijkerwijs niet tot de 60-jarige leeftijd van de medewerker kan worden geveerd, en
 - de medewerker heeft, een onafgebroken diensttijd van ten minste 10 jaar bij een of meer umc's en/of universiteiten,
 - de medewerker verplicht zich om bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd als omschreven in artikel [12.4.1](#), tweede lid volledig gebruik te maken van de FPU-regeling. Gedurende de periode waarin de medewerker verlof geniet vervalt de aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel [7.1.1](#).
2. De werkgever verleent de medewerker aansluitend aan het in het eerste lid bedoelde verlof met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59,5 jaar bereikt volledig pré-FPU-ontslag met recht op een pré-FPU-uitkering van 75% van zijn laatstgenoten bezoldiging.
3. Tijdens de pré-FPU-periode als bedoeld in het tweede lid vindt volledige pensioenopbouw plaats tegen betaling van de doorsneepremie. Deze volledige opbouw komt tot stand door de combinatie van de reguliere halve pensioenopbouw die hoort bij pré-FPU en de gebruikmaking door de medewerker van de mogelijkheid om op basis van artikel 16.3 lid 1 sub b van het pensioenreglement de andere helft van de pensioenopbouw op vrijwillige basis voort te zetten. De werkgever zal voor dit deel van de opbouw een werkgeversbijdrage in de pensioenpremie aan de medewerker beschikbaar stellen, overeenkomstig de premieverdeling tussen werkgever en medewerker voor de reguliere pensioenopbouw. Deze werkgeversbijdrage wordt beschikbaar gesteld door een verhoging van de pré-FPU-uitkering.
4. Het bepaalde in artikel [12.4.1](#), zesde en achtste lid is van overeenkomstige toepassing.
5. Toetreden tot de in dit artikel genoemde regeling is mogelijk tot en met 1 april 2008.
6. De ingangsdatum van de regeling genoemd in het eerste en tweede lid verschuift voor de medewerker die toetreedt tot de regeling vanaf 1 januari 2006 met dezelfde duur als de voor hem geldende spilleeftijd van de FPU is verschoven.

artikel 12a.4.1 Pré-FPU-regeling

1. De werkgever beëindigt op verzoek van de medewerker vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de medewerker de leeftijd van 58 jaar bereikt, het dienstverband met de medewerker voor 20% van zijn arbeidsduur met recht op een pré-FPU-uitkering ter hoogte van 10% van zijn bezoldiging.
2. Het pré-FPU-ontslag als bedoeld in het eerste lid wordt verleend onder de volgende voorwaarden:
 - de medewerker blijft voor 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur werkzaam tot hij de voor hem geldende spilleeftijd FPU heeft bereikt en
 - de medewerker maakt bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd voor ten minste 20% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur gebruik van de FPU-regeling. De spilleeftijd is 61 jaar en 2 maanden voor medewerkers die geboren zijn voor 2 april 1947 en op 1 april 1997 deelnemer waren in de zin van het pensioenreglement ABP. Voor de overige medewerkers is de spilleeftijd 62 jaar en 3 maanden.
3. Op verzoek van de medewerker beëindigt de werkgever het dienstverband met de medewerker voor wie een spilleeftijd van 61 jaar en 2 maanden geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste lid, vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Deze beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder de voorwaarde dat de medewerker op leeftijd van 61 jaar en 2 maanden volledig gebruik maakt van de FPU-regeling.
4. Op verzoek van de medewerker beëindigt de werkgever het dienstverband met de medewerker voor wie een spilleeftijd van 62 jaar en 3 maanden geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste lid, vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 61 jaar bereikt, met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Deze beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder de voorwaarde dat de medewerker op leeftijd van 62 jaar en 3 maanden volledig gebruik maakt van de FPU-regeling.
5. Tijdens de pré-FPU-periode wordt de pensioenopbouw over het pré-FPU-deel voor de helft voortgezet. De opbouw geschiedt tegen betaling van de doorsneepremie op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker.
6. De medewerker die aansluitend aan de pré-FPU-periode met FPU gaat, kan tijdens de FPU-periode op grond van het bepaalde in artikel

6. De medewerker die aansluitend aan de pré-FPU-periode met FPU gaat, kan tijdens de FPU-periode op grond van het bepaalde in artikel 16.5 Pensioenreglement op eigen verzoek de pensioenopbouw voor de helft voortzetten. In dat geval komt, in afwijking van overgangsbepaling van artikel 16.3 van het Pensioenreglement, de helft van de premie voor rekening van de werkgever. De werkgever stelt voor de medewerker die voor 2-4-2008 gebruik maakt van de pré-FPU-regeling, maar geen gebruik meer kan maken van de in art. 16.5 van het pensioenreglement geboden mogelijkheid, tijdens de FPU-periode een jaarlijkse bijdrage beschikbaar ter hoogte van het bedrag dat hij verschuldigd zou zijn geweest bij toepassing van artikel 16.5 van het pensioenreglement.
7. De medewerker die geen gebruik maakt van een van de mogelijkheden van pré-FPU-ontslag als bedoeld in dit artikel, ontvangt bij zijn FPU-ontslag op 63-jarige leeftijd of later een eenmalige bonus van 15% van zijn jaarbezoldiging. Als de medewerker doorwerkt tot 65 jaar wordt de bonus verrekend met de uitkering krachtens artikel 3 van het FPU-reglement (FPU-slotuitkering).
8. De arbeidsduur en de bezoldiging van de medewerker met een dienstverband krachtens artikel [2.4.2.1](#) (min-max- en nul-urendienstverband) worden vastgesteld met overeenkomstige toepassing van het achtste lid van dat artikel.
9. Toetreden tot de in dit artikel genoemde regelingen is mogelijk tot en met 1 april 2008, met uitzondering van lid 7.
10. De ingangsdatum van de pré-FPU-regeling genoemd in het eerste, derde en vierde lid verschuift voor de medewerker die toetreedt tot de regeling vanaf 1 januari 2006 met dezelfde duur als de voor hem geldende spilleeftijd van de FPU is verschoven.

artikel 12a.4.2 Pré-FPU specifieke fysiek belastende functies

1. De werkgever verleent de medewerker, die werkzaam is in een specifieke fysiek belastende functie vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt verlof met behoud van zijn bezoldiging tot hij de leeftijd van 59,5 jaar heeft bereikt. Het verlof wordt verleend onder de volgende voorwaarden:
 - de functie van de medewerker is opgenomen in een door de werkgever vastgestelde lijst van functies waarvan de uitoefening lichamelijk dermate zwaar belastend is dat deze inspanning redelijkerwijs niet tot de 60-jarige leeftijd van de medewerker kan worden geveerd, en
 - de medewerker heeft, een onafgebroken diensttijd van ten minste 10 jaar bij een of meer UMC's en/of universiteiten,
 - de medewerker verplicht zich om bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd als omschreven in artikel [12a.4.1](#), tweede lid volledig gebruik te maken van de FPU-regeling. Gedurende de periode waarin de medewerker verlof geniet vervalt de aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel [7.1.1](#).
2. De werkgever beëindigt het dienstverband met de medewerker, aansluitend aan het in het eerste lid bedoelde verlof met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59,5 jaar bereikt, volledig op basis van pré-FPU-ontslag, met recht op een pré-FPU-uitkering van 75% van zijn laatstgenoten bezoldiging.
3. Op verzoek van de medewerker wordt tijdens de pré-FPU-periode de pensioenopbouw volledig voortgezet tegen betaling van de doorsneepremie. Deze volledige opbouw geschiedt door de bij pré-FPU reguliere halve pensioenopbouw te combineren met een pensioenopbouw door de medewerker zelf op basis van artikel 16.3 lid 1 sub b van het pensioenreglement. De werkgever stelt voor dit deel van de pensioenopbouw een premiebijdrage beschikbaar op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker. De premiebijdrage van de werkgever wordt beschikbaar gesteld door een verhoging van de pré-FPU-uitkering.
4. Het bepaalde in artikel [12a.4.1](#), zesde en achtste lid, is van overeenkomstige toepassing.
5. Toetreden tot de in dit artikel genoemde regeling is mogelijk tot en met 1 april 2008.
6. De ingangsdatum van de regeling genoemd in het eerste en tweede lid verschuift voor de medewerker die toetreedt tot de regeling vanaf 1 januari 2006 met dezelfde duur als de voor hem geldende spilleeftijd van de FPU is verschoven.

bijlage O: Wet Arbeid en Zorg

In deze bijlage zijn artikelen van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) opgenomen waarnaar verwezen wordt in deze cao. Deze wetteksten zijn overgenomen van de website <http://wetten.overheid.nl> met geldigheidsdatum 1 juli 2013. Eventuele wetswijzigingen na 1 juli 2013 kunnen via genoemde website geraadpleegd worden. Aan deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend.

Art. 3:1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekgeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan,

aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

Art. 3:2. Adoptieverlof

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.
2. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemingsaanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
3. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
4. Het eerste, tweede en derde lid en de artikelen 3:3 tweede lid, 3:4 en 3:5 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onderdeel d.

Art. 3:8. Recht op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling voor de vrouwelijke gelijkgestelde

1. De vrouwelijke gelijkgestelde heeft in verband met haar zwangerschap en bevalling recht op uitkering gedurende ten minste zestien weken, overeenkomstig het tweede en derde lid.
2. Het recht op uitkering in verband met zwangerschap vangt aan zes weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Indien de vrouwelijke gelijkgestelde dat wenst, vangt het recht op uitkering in verband met zwangerschap aan op een later tijdstip, doch uiterlijk vier weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het recht op uitkering in verband met bevalling vangt aan op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat de uitkering in verband met zwangerschap tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke gelijkgestelde ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op uitkering in verband met zwangerschap maar die uitkering nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij uitkering in verband met zwangerschap heeft genoten.

Art. 4:1. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van één van zijn huisgenoten of één van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Art. 5:1. Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Art. 5:2. Duur verlof

Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1.1. Algemene definities

Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, zijn de definities van de Cao umc van overeenkomstige toepassing.

Artikel 1.2. Definities BWUMC

In deze regeling wordt verstaan onder:

betrokkene	1. degene die een dienstverband heeft of heeft gehad bij een umc; 2. degene ten aanzien van wie de raad van bestuur en het college van bestuur krachtens artikel 2.8 Cao umc hebben bepaald dat voor hem de cao van toepassing is;
Cao	Cao Universitair medische centra (Cao umc);
diensttijd	de tijd gedurende welke de betrokkene een dienstverband heeft gehad bij een umc, waaronder begrepen een dienstverband bij een rechtsvoorganger. De tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanig dienstverband had, wordt niet tot de diensttijd gerekend. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een ZW-uitkering, een WAO- of WIA-uitkering berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
WW-dagloon	het dagloon zoals dat geldt voor de WW-uitkering;
ongemaximeerde dagloon	het WW-dagloon, waarbij de maximumdagloongrens van artikel 17, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen buiten beschouwing wordt gelaten.

Hoofdstuk 2 Aanvullende en aansluitende uitkering

Artikel 2.1. Aanvullende uitkering

1. De betrokkene die recht heeft op een WW-uitkering en wiens ongemaximeerde dagloon hoger is dan zijn WW-dagloon, heeft recht op een aanvullende uitkering.
2. De aanvullende uitkering bedraagt per dag een percentage, gelijk aan het uitkeringspercentage van de WW, van het bedrag waarmee het ongemaximeerde dagloon het WW-dagloon te boven gaat.
3. Bij gedeeltelijke werkloosheid wordt de aanvullende uitkering naar rato berekend op dezelfde wijze als de WW-uitkering.
4. De aanvullende uitkering eindigt en herleeft onder dezelfde omstandigheden en in dezelfde mate als de WW-uitkering.

Artikel 2.2. Ziekte en zwangerschap en bevalling

Als een betrokkene, bedoeld in artikel [2.1](#), tijdens een WW-uitkering of in plaats van een WW-uitkering recht krijgt op een ZW-uitkering of een uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van artikel 3:8 WAZO, bestaat gedurende de ZW- of WAZO-periode ook recht op de aanvullende uitkering.

Artikel 2.3. Aansluitende uitkering

1. De betrokkene die werkloos is geworden uit een dienstverband voor onbepaalde tijd en op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd had van minimaal vijf jaren, heeft na afloop van de WW-duur recht op een aansluitende uitkering.
2. Per vol dienstjaar bestaat recht op één maand aansluitende uitkering.
3. De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, die op de eerste werkloosheidsdag 55 jaar of ouder is en een diensttijd heeft van minimaal 10 jaar, heeft evenwel recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt. Met ingang van 1 januari 2014 bestaat dit recht op een aansluitende uitkering tot de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt; dit geldt ook voor reeds voor 1 januari 2014 toegekende aansluitende uitkeringen die tot na deze datum doorlopen.
4. Tot 1 januari 2015 dient de zinsnede 'die op de eerste werkloosheidsdag 55 jaar of ouder is' uit de eerste volzin van het vorige lid gelezen te worden als: 'die op de eerste werkloosheidsdag 54 jaar of ouder is'.
5. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van het ongemaximeerde dagloon, maar maximaal 70% van het ongemaximeerde dagloon berekend op basis van het maximumbedrag van salarisschaal 12, zoals opgenomen in [bijlage A](#) van de cao, vermeerderd met de vakantie-uitkering.
6. Bij gedeeltelijke werkloosheid wordt de aansluitende uitkering naar rato berekend op dezelfde wijze als de WW-uitkering.
7. De aansluitende uitkering eindigt en herleeft onder dezelfde omstandigheden en in dezelfde mate als een WW-uitkering. In afwijking hiervan loopt de aansluitende uitkering bij ziekte echter door, tenzij de duur van de aansluitende uitkering verstreken is.
8. Na onderbreking van het recht op aansluitende uitkering schuift de einddatum op zoals bij een WW-uitkering.
9. Zolang de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering en op een andere wettelijke of bovenwettelijke uitkering voor dezelfde arbeidsuren, heeft de aansluitende uitkering het karakter van een aanvulling tot het niveau dat zonder de samenloop zou gelden.

Artikel 2.4. Indexering

1. De aanvullende en aansluitende uitkering worden geïndexeerd conform een algemene salariswijziging in de cao.
2. De raad van bestuur dan wel de aangewezen uitvoeringsinstantie doet in voorkomend geval hiervan mededeling aan de uitkeringsgerechtigden.

Artikel 2.5. Het geldend maken van het recht op aanvullende en aansluitende uitkering

1. De bepalingen in de WW met betrekking tot het geldend maken van het recht, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende en de aansluitende uitkering, met uitzondering van de bepalingen over de boete.
2. In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen uit de ZW of de WAZO van toepassing als de betrokkene recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.
3. De betrokkene is verplicht de UWV-beslissing op de WW-, ZW- of WAZO-aanvraag, alsmede alle overige informatie die betrekking heeft op de WW-, ZW- of WAZO-uitkering, ter beschikking te stellen aan de raad van bestuur, dan wel de aangewezen uitvoeringsinstantie.

Artikel 2.6. De betaling van de aanvullende en aansluitende uitkering

1. De bepalingen in de WW met betrekking tot de betaling en de terugvordering van de uitkering, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende en de aansluitende uitkering, met dien verstande dat geringe hoogte van de uitkering geen reden is om deze niet te betalen.
2. In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen uit de ZW of de WAZO van toepassing als de betrokkene recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.

Artikel 2.7. Uitkering aan grensarbeiders

1. De betrokkene die in verband met artikel 65 lid 2, EG-Verordening 883/2004 geen recht op WW-uitkering heeft omdat hij buiten Nederland woont, heeft voor de periode op grond van lid 3 recht op een aanvullende uitkering, zolang hij recht heeft op een wettelijke werkloosheidsuitkering in zijn woonland die lager is dan de WW- en aanvullende uitkering die hij in Nederland zou hebben gekregen.
2. Deze betrokkene heeft recht op aansluitende uitkering vanaf het moment waarop de duur van zijn wettelijke werkloosheidsuitkering in zijn woonland is verstreken, tot het einde van de duur van de uitkering op grond van lid 3.
3. De hoogte en duur van de uitkering van deze betrokkene zijn gelijk aan het WW-deel en het bovenwettelijke deel. De wettelijke uitkering waarop hij in zijn woonland recht heeft over hetzelfde tijdvak, wordt hierop in mindering gebracht.
4. Artikel [2.2](#). is van overeenkomstige toepassing als de betrokkene in zijn woonland, tijdens of in plaats van de wettelijke werkloosheidsuitkering, recht heeft op een wettelijke uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling. Deze toepassing duurt niet langer dan de maximale duur van de overeenkomstige Nederlandse uitkering.
5. Het verplichtingen- en sanctieregime van de WW is van overeenkomstige toepassing op de uitkering op grond van dit artikel. In het geval van lid 4 is in plaats van het WW-regime het verplichtingen- en sanctieregime van de ZW, respectievelijk de WAZO van overeenkomstige toepassing.
6. De betrokkene is daarnaast verplicht alle informatie waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat deze van invloed kan zijn op zijn uitkering op grond van dit artikel, onverwijld mee te delen aan zijn werkgever of aan de door zijn werkgever aangewezen uitvoeringsinstantie.

Artikel 2.8. Overlijdensuitkering

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van een betrokkene die recht had op een aanvullende of aansluitende uitkering, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen, bedoeld in het ter zake geldende artikel van de cao, een eenmalige overlijdensuitkering betaald.
2. De overlijdensuitkering is gelijk aan 3 maanden wettelijke en bovenwettelijke uitkering op het niveau van de dag voor die van het overlijden. Indien er ook recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van een wettelijke regeling, wordt die in mindering gebracht op de overlijdensuitkering op grond van dit artikel.
3. Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
4. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn kan de werkgever een bedrag, ten hoogste gelijk aan de uitkering als bedoeld in het eerste lid, uitkeren aan degene die aantoonbaar kosten heeft gemaakt wegens de laatste ziekte of de lijkbezorging van de betrokkene, en dat hij die kosten niet kan verhalen op de nalatenschap.

Hoofdstuk 3 Re-integratie bevorderende regelingen

Artikel 3.1. Loonsuppletie

1. De betrokkene die recht heeft op WW-uitkering of op aansluitende uitkering en die een nieuwe arbeidsverhouding aanvaardt, heeft recht op loonsuppletie indien:
 - a. zijn nieuwe arbeidsverhouding een arbeidsovereenkomst, een aanstelling als ambtenaar of een daarmee vergelijkbare arbeidsverhouding naar buitenlands recht is, en
 - b. het ongemaximeerde dagloon in de nieuwe arbeidsverhouding lager is dan het ongemaximeerde dagloon van zijn uitkering, en
 - c. de nieuwe arbeidsverhouding een omvang heeft van ten minste 60% van het aantal uren per week waarvoor hij recht had op uitkering.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de betrokkene die geen recht op WW of aansluitende uitkering heeft, maar die dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe arbeidsverhouding had aanvaard. Voor de loonsuppletie wordt dan uitgegaan van de WW- en aansluitende uitkering waarop hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene recht zou hebben gehad.
3. Geen recht op loonsuppletie bestaat als de WW-uitkering van de betrokkene blijvend geheel is geweigerd, of, in het geval van het tweede lid, blijvend geheel zou zijn geweigerd.
4. Het recht op loonsuppletie eindigt:
 - a. zodra de betrokkene niet meer voldoet aan de voorwaarden voor toekenning van loonsuppletie;
 - b. zodra de betrokkene geen recht meer heeft op loonbetaling uit zijn nieuwe arbeidsverhouding.
5. Het recht op loonsuppletie herleeft zodra de betrokkene opnieuw aan de voorwaarden voor toekenning van loonsuppletie voldoet. Bij samenloop van meerdere rechten op loonsuppletie op grond van deze regeling wordt alleen de hoogste loonsuppletie uitbetaald.
6. De loonsuppletie duurt ten hoogste tot de einddatum van de duur van de WW- en aansluitende uitkering die geldt bij de aanvang van de nieuwe baan.
7. De hoogte van de loonsuppletie bedraagt per kalendermaand het verschil tussen 21,75 maal het ongemaximeerde dagloon waarnaar de uitkering werd berekend en 21,75 maal het ongemaximeerde dagloon in de nieuwe arbeidsverhouding. Pro rata berekening van de loonsuppletie vindt plaats als:
 - a. de nieuwe arbeidsverhouding niet voltijds is en een gemiddelde urenomvang heeft die kleiner is dan die van het recht op uitkering, of
 - b. er niet over de gehele kalendermaand recht op loonsuppletie bestaat.
8. Voor de loonsuppletie wordt uitgegaan van het volledige overeengekomen loon in de nieuwe arbeidsverhouding, ook als de betrokkene minder ontvangt.
9. Een eventuele loonsuppletie op grond van een andere regeling, of een met loonsuppletie overeenkomende uitkering, wordt op de loonsuppletie in mindering gebracht.
10. De loonsuppletie wordt per maand achteraf uitbetaald. Op de loonsuppletie zijn de bepalingen in de WW over terugvordering van ten onrechte betaalde uitkering van overeenkomstige toepassing.
11. De betrokkene die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:
 - a. binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen;
 - b. op verzoek van de aangewezen uitvoeringsinstantie en op de wijze zoals deze instantie aangeeft, alle gegevens te verstrekken die zij nodig acht om het recht op loonsuppletie te kunnen vaststellen en de rechtmatigheid van betalingen te kunnen controleren;
 - c. de aangewezen uitvoeringsinstantie uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat die van invloed kunnen zijn op zijn recht op loonsuppletie;
 - d. indien zijn nieuwe dienstbetrekking geen voor hem passende arbeid is en voor zover hem deze verplichting door de werkgever schriftelijk is opgelegd, passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden.
12. Indien de betrokkene niet voldoet aan zijn verplichtingen, kan de werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren.
13. De loonsuppletie telt niet mee voor het pensioengevend inkomen.

Artikel 3.2. Garantie-uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking

1. Recht op een garantie-uitkering heeft:
 - a. de betrokkene die recht heeft gehad op een aanvullende of aansluitende uitkering en die na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking binnen vier jaar opnieuw werkloos wordt en een nieuw recht op WW-uitkering heeft;
 - b. de betrokkene die geen recht op aanvullende of aansluitende uitkering heeft gehad maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking zou hebben aanvaard, en die binnen vier jaar na zijn arbeidsurenverlies als betrokkene werkloos wordt met een recht op WW-uitkering.
2. De garantie-uitkering houdt in dat de aanvullende en aansluitende uitkering, voor zover de duur nog niet is verbruikt, herleven bij de aanvang van de nieuwe WW-uitkering. Als de betrokkene alleen recht had op een aansluitende uitkering en deze nog niet was aangevangen, gaat deze in na afloop van de nog niet verbruikte duur van de oude WW-uitkering waaraan het recht op aansluitende uitkering was verbonden.
3. Recht op garantie-uitkering bestaat ook als de betrokkene aansluitend op het einde van zijn nieuwe dienstbetrekking recht heeft op een ZW-uitkering of een WAZO-uitkering bij zwangerschap en bevalling, indien zonder de ziekte of zwangerschap en bevalling een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben bestaan.
4. Geen recht op garantie-uitkering bestaat als de aanvullende of aansluitende uitkering blijvend geheel is, of, in het geval van het eerste lid onder b, blijvend geheel zou zijn geweigerd.
5. Zolang de betrokkene tegelijk recht heeft op een garantie-uitkering en op een andere wettelijke of bovenwettelijke uitkering voor dezelfde arbeidsuren, heeft de garantie-uitkering het karakter van een aanvulling tot het niveau dat zonder de samenloop zou gelden.

Artikel 3.3. Afkoop

1. De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, kan de raad van bestuur verzoeken dit recht voor de resterende duur af te kopen.
2. Indien de raad van bestuur onder nader overeen te komen voorwaarden hiermee instemt, heeft betrokkene vanaf het tijdstip waarop de afkoop ingaat, geen enkele aanspraak meer op grond van deze regeling.

Artikel 3.4. Tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende of aansluitende uitkering en elders een nieuwe betaalde arbeidsverhouding aangaat of een onderneming start en in verband hiermee moet verhuizen, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten conform het ter zake geldende artikel in de cao.
2. De uitkering als bedoeld in het voorgaande lid komt eerst tot uitbetaling nadat de noodzakelijke verhuizing daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.
3. Indien de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, wordt deze in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 4.1. Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW

Indien het niveau van de uitkering krachtens de WW een algemeen geldende neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd overeenstemming wordt bereikt, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van de betrokkene, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 4.2. Overgangsbepaling

Voor de betrokkene die op 1 oktober 2006 een diensttijd van minimaal 9 jaar had en die in de periode van 1 oktober 2006 tot en met 30 september 2010 werkloos wordt op de leeftijd van 50 tot 54 jaar en die recht heeft op een aansluitende uitkering, wordt de duur van de aansluitende uitkering bepaald volgens de onderstaande tabel.

<i>Leeftijd op de 1e werkloosheidsdag</i>	<i>Diensttijd op 1 oktober 2006</i>	<i>Duur aansluitende uitkering</i>
50 of 51 jaar	9 tot 13 jaar	33 maanden
52 of 53 jaar	9 tot 13 jaar	30% van de duur van de periode tussen het einde van de WW-duur en de 1e van de maand van de 65e verjaardag.
50 t/m 53 jaar	13 tot 20 jaar	40% van de duur van de periode tussen het einde van de WW-duur en de 1e van de maand van de 65e verjaardag.
50 t/m 53 jaar	20 jaar of meer	50% van de duur van de periode tussen het einde van de WW-duur en de 1e van de maand van de 65e verjaardag.

Artikel 4.3 Inwerkingtreding

Deze regeling is in werking getreden op 1 juli 2008 en is laatstelijk gewijzigd op 1 april 2013.

Artikel 4.4 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC).

bijlage Q: Levensloopregeling

De overheid heeft de wettelijke grondslag voor levensloopregeling is 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een overgangsbepaling voor de levensloopregeling die loopt tot 1 januari 2022: personen met een tegoed van ten minste € 3.000,00 spaartegoed op 31 december 2011 hebben volgens de overgangsregeling de volgende keuzes gekregen:

1. Het volledige tegoed in 2013 in één keer opnemen.
2. Het tegoed tijdens de looptijd van de overgangsregeling in delen opnemen.

De medewerker, die voldeed aan de voorwaarde van de overgangsregeling en gekozen heeft voor optie 2 van de overgangsregeling heeft een vrije keuze wanneer hij het tegoed opneemt en op welke wijze hij het geld besteedt. Het is mogelijk om door te sparen tot 31 december 2021, het einde van de looptijd van de overgangsregeling. Daarna komt (de rest) van het spaartegoed in een keer vrij.

In deze bijlage zijn de cao-artikelen uit de Cao UMC 2011–2013 opgenomen die betrekking hebben op de levensloopregeling. Deze artikelen zijn uitsluitend van toepassing op medewerkers die nog gebruik maken van de levensloopregeling en op wie de wettelijke overgangsregeling levensloop van toepassing is.

Artikelen of leden van artikelen uit de Cao UMC 2011–2013 die betrekking hebben op de levensloop en gelden voor medewerkers die onder

Artikelen of delen van artikelen uit de CAO OMC 2011 – 2015 die betrekking hebben op de levensloop en gelden voor medewerkers die onder de overgangsregeling vallen:

artikel 3.2.1 Hoogte (Persoonlijk budget)

1. Het persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.
2. Salaris dat door de medewerker wordt ingezet als inleg voor de levensloopregeling of als bron voor deelname aan een regeling als bedoeld in artikel [18.3](#) (geld voor aanspraken in natura of extra pensioen) wordt voor de berekening van de maandelijks opbouw van het budget tot het salaris gerekend.

artikel 3.3.1 Hoogte (Extra Persoonlijk Budget)

1. Het extra persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.
2. Salaris dat door de medewerker wordt ingezet als inleg voor de levensloopregeling of als bron voor deelname aan een regeling als bedoeld in artikel [18.3](#) (geld voor aanspraken in natura of extra pensioen) wordt voor de berekening van de opbouw van het extra persoonlijk budget tot het salaris gerekend.

artikel 3.3.2 Aanwending (Extra Persoonlijk Budget)

1. Doel van de aanwending van het extra persoonlijk budget is duurzame inzetbaarheid. De medewerker kan het extra budget aanwenden voor één of meer van de volgende mogelijkheden:
 - b recht op inzet in de levensloopregeling;

artikel 18.1 Keuzemodel

1. De medewerker kan jaarlijks gebruik maken van de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze te bepalen door bepaalde aanspraken een andere bestemming te geven.
2. De keuzemogelijkheden bestaan uit het ruilen van:
 - c geld voor levensloopverlof met inachtneming van de wettelijke grenzen en de bepalingen van dit hoofdstuk.

artikel 18.4 Deelname levensloopregeling

1. Bij de inleg houdt de medewerker rekening met het fiscaal toegestane bedrag.
2. De afspraken over deelname aan de levensloopregeling worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de medewerker. De overeenkomst vermeldt de uitvoerder van de levensloopregeling. De medewerker bepaalt zelf de keuze van uitvoerder van de levensloopregeling.
3. De medewerker kan geld inleggen uit zijn bruto salaris, de vakantie-uitkering en/of de eindejaarsuitkering. De werkgever houdt het geldbedrag dat de medewerker zelf wenst in te leggen in de levensloopregeling in op zijn salaris, vakantie-uitkering en/of eindejaarsuitkering. De werkgever maakt de inleg over naar de door de medewerker gekozen uitvoerder van de levensloopregeling.
4. De medewerker kan tot 1 januari 2014 de werkgeversbijdrage, bedoeld in artikel 18.4.1, inleggen. De werkgever maakt de inleg over naar de door de medewerker gekozen uitvoerder van de levensloopregeling.
5. De medewerker is verplicht aan de werkgever kenbaar te maken of hij aanspraken uit een levensloopregeling bij een of meer vorige werkgevers heeft. Als dit het geval is, zal hij de werkgever jaarlijks schriftelijke informatie verstrekken over de uitvoerder(s) van deze regeling(en) en over de omvang van de levensloopaanspraken per 1 januari van het jaar waarin de medewerker deelneemt aan de levensloopregeling.
6. Op het moment dat de werkgever constateert dat de jaarlijkse inleg het fiscaal toegestane maximum overschrijdt, wordt het meerdere niet overgemaakt naar de uitvoerder van de levensloopregeling. Het meerdere zal alsnog aan de medewerker worden uitbetaald.

Artikel 18.4.2 Opnemen van levensloopverlof

1. De medewerker kan deelnemen aan de levensloopregeling ter financiering van een periode van onbetaald verlof. Bij volledig tussentijds onbetaald verlof bedraagt de minimum periode zes weken.
2. De medewerker heeft na een periode van levensloopverlof van zes maanden of korter recht op terugkeer in de oude functie. Duurt de periode van levensloopverlof langer dan zes maanden dan keert de medewerker in beginsel terug in zijn oude functie, tenzij hierover met de werkgever andere afspraken worden gemaakt bijvoorbeeld vanwege zwaarwegende dienstbelangen. De medewerker die levensloopverlof in deeltijd opneemt behoudt zijn functie.
3. Als het levensloopverlof direct voorafgaat aan datum van pensionering, bedraagt de periode van onbetaald verlof ten hoogste drie jaar, tenzij de werkgever en de medewerker anders overeenkomen.
4. Als de medewerker levensloopverlof in deeltijd wenst op te nemen, dan geldt dit voor ten minste twee maanden en voor minimaal 20% van de voor de medewerker geldende arbeidsduur.
5. De medewerker dient levensloopverlof ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum aan te vragen bij de werkgever. Wanneer het verlof wordt gebruikt voor ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof dan gelden voor de aanvraag en opname van verlof de wettelijke bepalingen.

6. De werkgever kan vanwege zwaarwegende dienstbelangen besluiten niet in te stemmen met de gewenste tussentijdse verlofperiode, waarna in goed overleg met de medewerker zal worden gekeken naar een andere verlofperiode.
7. Als de medewerker voor aanvang van de overeengekomen verlofperiode arbeidsongeschikt is, en naar het oordeel van de bedrijfsarts de arbeidsongeschiktheid van langdurige aard zal zijn, kan op verzoek van de medewerker het verlof worden opgeschort. Als de medewerker direct na afloop van de arbeidsongeschiktheid het verlof alsnog wenst op te nemen, dient hij daarvoor opnieuw een verzoek in bij de werkgever, waarbij hij niet gehouden is aan de termijn genoemd in het vierde lid.
8. Indien de medewerker tijdens het levensloopverlof arbeidsongeschikt wordt, en deze arbeidsongeschiktheid langer dan zes weken duurt, kan de medewerker verzoeken om opschorting van de resterende periode van levensloopverlof tot een nader overeen te komen tijdsperiode.
9. Het levensloopverlof wordt bij verlof wegens zwangerschap, bevalling of orgaandonatie direct opgeschort.

Artikel 18.4.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens levensloopverlof

1. In afwijking van c.q. aanvulling op de overige bepalingen in deze cao is het bepaalde in de leden 2 t/m 4 van toepassing.
2. Tijdens het levensloopverlof heeft de medewerker geen aanspraak op salaris, toelagen, vergoedingen en tegemoetkomingen. Er vindt tijdens het levensloopverlof geen opbouw van vakantie-uren plaats.
3. Het inkomen tijdens de periode van levensloopverlof bestaat uit een uitkering uit het levenslooptegoed van de medewerker. De hoogte hiervan wordt bepaald door de medewerker. De uitkering wordt door de uitvoerder van de levensloopregeling overgemaakt naar de werkgever. De werkgever draagt zorg voor uitbetaling aan de medewerker onder inhouding van loonheffing en pensioenbijdrage.
4. Overeenkomstig het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP vindt gedurende het eerste jaar van levensloopverlof pensioenopbouw op collectieve basis plaats tegen doorsneepremie. Indien de levenslooptuitkering ten minste 70% bedraagt van het inkomen voorafgaand aan verlof, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof. Indien de levenslooptuitkering minder dan 70% van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan verlof bedraagt, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het feitelijk inkomen uit het levenslooptegoed.
De verschuldigde pensioenpremie wordt gedurende de eerste zes maanden van de verlofperiode betaald op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker. Als het verlof langer duurt dan zes maanden wordt de verschuldigde premie na zes maanden volledig door de medewerker betaald. Als de medewerker het levensloopverlof in deeltijd opneemt dan wordt de periode van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker naar rato uitgebreid.
5. De datum waarop de werkgever het salaris van de medewerker tot het in de schaal naast hogere bedrag verhoogt blijft ongewijzigd voor zover de periode van levensloopverlof niet langer duurt dan zes maanden of als het levensloopverlof in deeltijd wordt opgenomen. Als het levensloopverlof langer duurt dan zes maanden wordt de datum van de salarisverhoging tot het in de schaal naast hogere bedrag verschoven met het aantal volledige maanden dat het verlof langer duurt dan zes maanden.
6. Tijdens het levensloopverlof blijft de ziektekostenverzekering gehandhaafd. Op de uitkering uit het levenslooptegoed wordt door de werkgever de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage op de gebruikelijke wijze afgedragen.
7. Wanneer de medewerker tijdens levensloopverlof betaalde nevenwerkzaamheden wenst te verrichten dan dient hij hiervoor conform artikel [9.3](#) (nevenwerkzaamheden) eerst toestemming te vragen aan de werkgever.

Trefwoordenregister

- Aansprakelijkheid medewerker [9.2.1](#)
- Aansprakelijkheid umc [9.2](#)
- Academisch medisch specialisten [15.1](#)
- Adoptie- en pleegzorgverlof [7.3.6](#), [bijlage O](#)
- Ambtsjubileum [4.6](#)
- Arbeidsduur [6.1](#)
- Arbeidsduur arts-assistenten [13.3](#)
- Arbeidsduur leerlingen [16.6.1](#)
- Arbeidsduur onvolledige [1.2](#)
- Arbeidsduur academisch medisch specialist [15.6](#)
- Arbeidsmarkttoelage [4.8.1](#)
- Bedrijfsgezondheidszorg [8.2](#)
- Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst [4.7.4](#)
- Beroepsvoorbereidende periode/leerovereenkomst [16.5](#)
- Beroepszichts (dienstregel) [8.5.3](#), [8.6.2](#)

- beroepsziekte/dienstongeval [9.3.3](#), [9.3.4](#)
- Bezwaarprocedure Fuwavaz [4.2.1](#)
- Bindingspremie [4.8.2](#)
- Bijzondere ziektekosten [9.6.1](#)
- Brugdagen [7.1.5](#)
- Bovenwettelijke Werkloosheidsregelingen Universitair Medische Centra (BWUMC) [12.13](#), [12a.13](#), [bijlage P](#)
- Buitengewoon verlof [7.3](#)
- Calamiteitenverlof [7.3.3](#), [bijlage O](#)
- Definities [1.1](#), [8.1](#)
- Dienstreis binnenlandse [5.1](#)
- Dienstreis buitenlandse [5.2](#)
- Dienstverband bij wijze van proef [2.4.1](#)
- Dienstverband voor bepaalde periode [2.4.2](#)
- Dienstverband voor bepaalde tijd [2.4](#)
- Dienstverband voor bepaald werk [2.4.3](#)
- Dienstverband voor duur opleiding [2.4.4](#)
- Disciplinaire maatregelen [11.2](#)
- Einde dienstverband [12a.1](#)
- Einde dienstverband voor bepaalde tijd [12.7](#)
- Eindejaarsuitkering [4.4](#)
- Excellentietoelage academisch medisch specialist [15.4.5](#)
- Feestdagen [6.2.2](#)
- FPU [12.3](#), [12a.4](#)
- Functiegebonden kosten [15.9.1](#)
- Functiewaardering [4.2](#)
- Functioneringstoelage [4.7.1](#)
- Geheimhouding [9.8](#)
- Geneeskundig onderzoek [8.6](#)
- Gewetensbezwaren [9a.10](#)
- Gratificatie [4.10](#)
- Herplaatsing [8.5.1](#)
- (Her)registratie BIG [5.8](#)
- Jaargesprek [3.6.1](#)
- Jaaruresystematiek [6.4](#)
- Keuzemodel arbeidsvoorwaarden [18.1](#)
- Leerlingen [16.1](#)
- Levensloopregeling [18.4](#), [bijlage Q](#)
- LOAZ [1.3](#)
- LOAZ-geschillencommissie [1.3.3](#)
- Lokaal overleg [1.4](#)
- Loopbaanadvies [3.5](#)
- Looptijd cao [1a.11](#)
- Maaltijdvergoeding [5.6](#)
- Managementstoelage academisch medisch specialist [15.4.3](#)
- Medisch specialisten [14.1](#)
- Min-max- en nul-urendienstverband [2.4.2.1](#)
- Nevenwerkzaamheden [9.3](#)
- Non-actiefstelling [10.1](#), [10.2](#)
- Onderzoeker in opleiding (oio) [17.3](#), [bijlage D](#)
- Ontslag wegens ziekte [12.10](#)
- Ontslag op andere gronden [12.12](#)
- Ontslag op overige gronden [12.11](#)
- Opleidingskosten [3.1.2](#)
- Opleidingskosten leerlingen [16.6.3](#)
- Opleidingsreglement aios [13.6](#), [bijlage H](#)
- Opzegtermijn [12a.3](#)

- Overeenstemmingsvereiste [1.3.2](#)
- Overig personeel in opleiding [17.1](#)
- Overlijdensuitkering [9.7](#)
- Overwerk [4.7.6](#)
- Overplaatsing [3.7](#)
- Partner [1.1](#)
- Pensioen [12.3](#), [18.3](#)
- Persoonlijk budget [3.2](#), [15.10](#)
- Persoonlijk budget extra [3.3](#), [15.11](#)
- Plichtsverzuim [11.1](#)
- Politiek verlof [4.12](#)
- Professioneel Statuut [bijlage I](#)
- Promotiebonus [17.4.4](#)
- Rechtsbijstand [9.1](#)
- Re-integratie [8.3](#)
- Reorganisatiecode [1.6](#)
- Reorganisatieontslag [12.8](#), [12a.8](#)
- Roosterdienst [6.3](#)
- Salaris [4.1](#)
- Salaris academisch medisch specialisten [15.3](#), [bijlage C](#)
- Salaris basisartsen en arts-assistenten [13.2](#), [bijlage B](#)
- Salaris leerlingen [16.6.2](#), [bijlage D](#)
- Scholing en opleiding [3.1](#)
- Scholing en opleiding academisch medisch specialist [15.9](#)
- Scholing en opleiding arts-assistenten [13.4](#)
- Seniorenregelingen [bijlage N](#)
- Sociaal Beleid [bijlage J](#)
- Sociaal beleidskader [1.7](#)
- Sociaal plan [1.8](#)
- Stagevergoeding [bijlage G](#)
- Studieverlof academisch medisch specialist [15.9.2](#)
- Telefoonkostenvergoeding [5.5](#)
- Toelage onregelmatige dienst [4.7.3](#), [13.5](#)
- Toelage stimulering mobiliteit [4.9](#)
- Toelage verzwarende omstandigheden academisch medisch specialist [15.4.2](#)
- Toelage 24-uursdiensten academisch medisch specialist [15.4.1](#)
- Vakantie [7.1](#)
- Vakantie academisch medisch specialist [15.7](#)
- Vakantie-uitkering [4.5](#)
- Vakbondsactiviteiten lokale [1.5](#)
- Vakbondsverlof [7.3.8](#)
- Verblijfkosten [5.1.4](#)
- Verhuiskosten [5.4.1](#)
- Verlof van rechtswege [7.2](#)
- Waarnemingstoelage [4.7.2](#), [bijlage F](#)
- Wet Arbeid en Zorg (WAZO) [7.3.3](#) e.v., [bijlage O](#)
- Woon-werkverkeer [5.3](#)
- Ziekmelding [8.4](#)
- Zorgverlof (kortdurend) [7.3.4](#), [bijlage O](#)
- Zorgverzekering [9.6](#)
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof [7.3.5](#), [bijlage O](#)

