

CAO-ACADEMISCHE ZIEKENHUIZEN

1 maart 2004 - 1 juni 2005

Ten geleide

Dit is de derde uitgave van de CAO Academische Ziekenhuizen (AZ) waarin de rechtspositie voor alle acht academische ziekenhuizen is opgenomen.

Voor de zes openbare academische ziekenhuizen is de CAO-AZ formeel een publiek-rechtelijke rechtspositieregeling. Voor het UMC St Radboud en het 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, dan wel hoofdstukken, ingevoegd, die alleen gelden voor medewerkers van het UMC St Radboud en het VUmc. De betreffende hoofdstukken/artikelen hebben in de nummering een "a" ter onderscheiding van het corresponderende nummer voor de zes openbare academische ziekenhuizen of een eigen nummer met een "a", dat niet voor de openbare ziekenhuizen geldt.

De inhoud is van toepassing op alle medewerkers van het academisch ziekenhuis, dan wel universitair medisch centrum - 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 het CAO-boekje opgenomen regels lokale regelgeving bestaat. Bij een aantal onderwerpen biedt de CAO-AZ ruimte voor lokale invulling en uitwerking. Daarnaast kan lokale regelgeving bestaan die voortvloeit uit historische (overgangs-)situaties, fusies, reorganisaties en dergelijke.

Het CAO boekje is aangepast op basis van het onderhandelaarsakkoord CAO-AZ 2004-2005 (VAZ-nr. 040493). Een aantal afspraken uit dit akkoord is opgenomen in bijlage M.

De inhoud van deze uitgave geeft de arbeidsvoorwaarden weer, zoals deze gelden vanaf 1 maart 2004

Inhoud

Ten geleide	3
INHOUD	5
PARTIJEN CAO-AZ	6
AFKORTINGENLIJST	6
OVERZICHT RELEVANTE REGELGEVING	7
CAO-AZ	
1 Algemene bepalingen	9
2 Werving, selectie en (aanvang) dienstverband	14
3 Scholing, loopbaan en functioneren	18
4 Beloning	21
5 Vergoedingen en tegemoetkomingen	32
6 Arbeidsduur en werktijden	37
7 Vakantie, verlof en buitengewoon verlof	41
8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	47
9 Overige rechten en verplichtingen	56
10 Op non-actiefstelling	63
11 Disciplinaire straffen	64
12 Einde dienstverband	65
12a Einde dienstverband medewerkers van UMC St Radbouden VUmc	72
13 Bijzondere bepalingen voor basisartsen en arts-assistenten	78
14 Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten	80
15 Bijzondere bepalingen voor academisch medisch specialisten	81
16 Bijzondere bepalingen voor leerlingen	91
17 Bijzondere bepalingen voor overig personeel in opleiding	93
18 Bepalingen ten aanzien van keuzemodel arbeidsvoorwaarden	94
19 Overgangsbepaling en citeertitel	98
BIJLAGEN CAO-AZ	
A-1 Salarisschalen	99
A-2 Verpleegkundige tussenschalen	104
B Salarisschalen arts-assistenten	105
C Salarisschalen academisch specialisten	106
D Salarisschalen leerlingen	107
E Vloer vakantie-uitkering	108
F Bedragen waarnemingstoelage	109
G Stagevergoeding	110
H Opleidingsreglement arts-assistenten in opleiding tot medisch specialist	111
I Professioneel Statuut	113
J Sociaal Beleid Academische Ziekenhuizen	118
K Voorziening en beroep voor medewerkers van UMC St Radboud	120
L Beroep bij de commissie van beroep voor medewerkers van VU medisch Centrum	124
M Nadere afspraken tussen CAO-partijen in de CAO-AZ 2004-2005	127
Trefwoordenregister	128
De gearceerde artikelen gelden alleen voor medewerkers van UMC St Radboud en VUmc.	

Partijen CAO-AZ

De bij de CAO-academische ziekenhuizen betrokken partijen zijn:

de Vereniging Academische Ziekenhuizen en

de volgende centrales van overheidspersoneel:

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

Afkortingenlijst

ABP	Stichting Pensioenfonds ABP, als bedoeld in de Wet privatisering ABP
Awb	Algemene wet bestuursrecht
BWAZ	Besluit werkloosheid personeel academische ziekenhuizen
CAO	CAO-Academische Ziekenhuizen
CCMS	Centraal College Medisch Specialisten
FUWAVAZ	Functionaarderingssysteem Vereniging Academische Ziekenhuizen
IZA-AZ	Instituut Zorgverzekeringen Ambtenaren Nederland/Academische Ziekenhuizen
LOAZ	Landelijk Overleg Academische Ziekenhuizen
MSRC	Medisch Specialisten Registratie Commissie
RBWAZ	Regeling bovenwettelijke werkloosheidsuitkering academische ziekenhuizen
VAZ	Vereniging Academische Ziekenhuizen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WHW	Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
WPA	Wet privatisering ABP
ZKAZ	Besluit tegemoetkoming ziektekosten academische ziekenhuizen
ZW	Ziektewet

Overzicht relevante regelgeving

In de CAO-Academische Ziekenhuizen wordt er naar gestreefd dubbele regelgeving zo veel mogelijk te voorkomen. Hogere en algemene regelgeving (wetten en besluiten), die van toepassing is op de academische ziekenhuizen, 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 ACADEMISCHE ZIEKENHUIZEN

- Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW)
- Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming academische ziekenhuizen
- Tijdelijke VUT-60-regeling academische ziekenhuizen
- Besluit werkloosheid personeel academische ziekenhuizen (BWAZ)
- Regeling bovenwettelijke werkloosheidsuitkering academische ziekenhuizen (RBWAZ)
- Besluit tegemoetkoming ziektekosten academische ziekenhuizen (ZKAZ)
- Wet regels betreffende aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof van overheids- en onderwijspersoneel

ALGEMEEN GELDENDE REGELGEVING

- Arbeidsomstandighedenwet 1998, Arbeidsomstandighedenbesluit en Arbeidsomstandighedenregeling
- Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit
- Wet aanpassing arbeidsduur
- Wet financiering loopbaanonderbreking
- 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 gelijke behandeling
- 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

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 1.1 DEFINITIES EN VOLLEDIGE ARBEIDSDUUR

De CAO kent een aantal definities van in de CAO voorkomende begrippen en daarnaast een algemeen uitgangspunt inzake volledige versus onvolledige arbeidsduur.

Artikel 1.1.1 DEFINITIES

In deze CAO wordt verstaan onder:

arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende, dan wel gangbare 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 15.3.4, 15.4.1 tot en met 15.4.4 en 15.4.6 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 ziekenhuis is verbonden;

dienst of afdeling: een als zodanig aangeduid onderdeel van het ziekenhuis;

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 ziekenhuis;

dienstverband: een aanstelling bij een openbaar ziekenhuis dan wel een arbeids-overeenkomst met een bijzonder ziekenhuis;

FPU-regeling: regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 3 van de Centrale VUT-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel en artikel 1.5 van het pensioenreglement;

functie: het samenstel van werkzaamheden, door de medewerker te verrichten overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;

herplaatsingstoelage: een toelage bij herplaatsing, bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement;

invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen, bedoeld in paragraaf 8 van het pensioenreglement;

IZA: het instituut Zorgverzekering Ambtenaren Nederland;

IZA/AZ-regeling: de publiekrechtelijke IZA-Nederland-regeling zoals die met inbegrip van de IZA/AZ Basisverzekering en het Reglement Basisverzekering IZA/AZ geldt voor medewerkers van de academische ziekenhuizen;

IZA/AZ-bestuurscommissie: de commissie als bedoeld artikel 24 van het Reglement Basisverzekering IZA/AZ;

maximalsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;

medewerker: degene die bij het ziekenhuis als zodanig is aangesteld, of, voor wat betreft de medewerker van UMC St Radboud of VUmc, ieder die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van het ziekenhuis, voor zover men niet behoort tot een van de categorieën, bedoeld in artikel 1a.9, tweede lid;

medisch specialist: de arts die blijkens inschrijving in het register van de MSRC is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;

pensioenreglement: 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 deze CAO voor de medewerker is vastgesteld aan de hand van een 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;

suppletie: een uitkering na ontslag op grond van artikel 12.10.1/12a.10.1 (regeling suppletie);

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, wat betreft de arts-assistent, een arbeidsduur die per jaar 2392 werkuren omvat, dan wel voor de medisch specialist, bedoeld in artikel 15.1 (toepassingsbereik), een werktijd die ten minste 40 en ten hoogste 48 uur gemiddeld per week (exclusief diensten, arbeid verricht tijdens diensten en werktijdoverschrijding) omvat, gemeten op jaarbasis;

werkgever: raad van bestuur;

werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van de medewerker;

ziekenhuis: 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.

Artikel 1.1.2 **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, dan wel indien dit uit de aard van de regeling blijkt.

Artikel 1.2 **PARTNER**

- 1 Voor de toepassing van deze CAO wordt onder echtgenote of echtgenoot mede begrepen de geregistreerde partner, alsmede de levenspartner met wie de nietgehuwde 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.
- 2 Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de nabestaande levenspartner of geregistreerde partner.
- 3 Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de geregistreerde partner of levenspartner.

Artikel 1.3 **LOAZ**

- 1 In het LOAZ wordt namens de VAZ 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 ziekenhuizen, tenzij de bijzondere of privaatrechtelijke status van AMC, UMC St Radboud of VUmc zich daartegen verzet.
- 3 Het LOAZ wordt voorgezeten door de voorzitter van de onderhandelingsdelegatie van de VAZ.
- 4 De VAZ 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 ziekenhuizen, 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 VAZ en de meerderheid van de centrales is bereikt. Elke centrale brengt één stem uit.
- 2 Indien 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 VAZ en de centrales benoemen ieder één commissielid die vervolgens gezamenlijk een derde als onafhankelijke voorzitter benoemen. De geschillencommissie bepaalt haar eigen werkwijze.
- 2 Indien 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 1.4 **LOKAAL OVERLEG**

- 1 In het ziekenhuis 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 ziekenhuis.
- 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 tenminste opgenomen:
 - a de procedure volgens welke de besluitvorming plaatsvindt;
 - b het recht van de betrokken medewerkers tenminste 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 ziekenhuis;
- 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 1a.9 TOEPASSINGSBEREIK

- 1 Deze CAO is van toepassing op de medewerkers van UMC St Radboud en VUmc die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst zijn van het ziekenhuis, tenzij blijkens 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.

Artikel 1a.10 GELDIGHEID CAO

De bepalingen van deze CAO zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regels dan wel algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regels waarvan afwijking niet is geoorloofd.

Artikel 1a.11 LOOPTIJD CAO

Partijen zijn deze CAO aangegaan voor de periode van 1 maart 2004 tot 1 juni 2005. 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.

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 rechtverkrigenden, 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 UMC St Radboud 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 UMC St Radboud 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.

Artikel 1a.13 ONTHEFFING

- 1 Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regelingen zijn of mochten worden gesteld, waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze CAO voor medewerkers van het UMC St Radboud en VUmc slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met vorenbedoelde wettelijke bepalingen.
- 2 Indien de bijzondere of privaatrechtelijke status van het ziekenhuis dat vergt, kunnen voor medewerkers van het UMC St Radboud en het VUmc op een daartoe strekkend verzoek van de raad van bestuur door het LOAZ specifieke bepalingen in de CAO worden opgenomen.

Hoofdstuk 2

Werving, selectie en (aanvang) dienstverband

Artikel 2.1 WERVING EN SELECTIE

- 1 Werving en selectie vinden plaats met inachtneming van de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelbeleid (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.

Artikel 2.2 VOORWAARDEN DIENSTVERBAND

- 1 De werkgever kan voor een bepaalde functie of voor een groep van functies eisen van bekwaamheid vaststellen, waaraan de medewerker moet voldoen om voor een dienstverband voor onbepaalde tijd in aanmerking te komen.
- 2 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.
- 3 De werkgever kan met de vreemdeling als omschreven in de Vreemdelingenwet slechts een dienstverband aangaan indien betrokkene beschikt over een tewerkstellingsvergunning, tenzij betrokkene van deze verplichting is uitgesloten krachtens de artikelen 3 of 4 van de Wet arbeid vreemdelingen.

Artikel 2.3 AARD DIENSTVERBAND

Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

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.

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.
- 4 Een dienstverband bij wijze van proef kan niet worden aangegaan met een medewerker van het UMC St Radboud of het VUMC. Wel kan het UMC St Radboud of het VUMC, zowel bij het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd als bij het aangaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd, met de medewerker een proeftijd van maximaal twee maanden overeenkomen.

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 De totale duur van een dienstverband voor een bepaalde periode bedraagt maximaal drie jaar. Bij aanvang kan het dienstverband worden aangegaan voor een termijn van ten hoogste twee jaar.
- 3 Met ingang van de dag waarop de maximale termijn van drie jaar wordt overschre-

den, 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.

Artikel 2.4.2.1 MIN-MAX- EN NUL-UREN DIENSTVERBAND

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

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 De totale duur van een dienstverband voor een bepaald werk bedraagt maximaal vijf jaar, daarna ten hoogste eenmaal direct aansluitend te verlengen met een termijn van maximaal zes maanden, zonder dat daar een dienstverband voor onbepaalde tijd uit volgt.
- 3 Met ingang van de dag waarop de maximale termijn van vijf jaar, vermeerderd met zes maanden 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 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.

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.

Artikel 2.4.5 ONBEZOLDIGD MEDEWERKER

- 1 De werkgever kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan als onbezoldigd medewerker.
- 2 Een dienstverband als onbezoldigd medewerker kan niet worden aangegaan met een medewerker van het UMC St Radboud of het VUMC.

Artikel 2.5 OPVOLGENDE DIENSTVERBANDEN VOOR BEPAALDE PERIODE EN BEPAALD WERK

- 1 Het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden voor een bepaalde periode zoals bedoeld in artikel 2.4.2 en/of voor een bepaald werk zoals bedoeld in artikel 2.4.3 bedraagt ten hoogste drie. Indien meer dan drie dienstverbanden voor een bepaalde periode en/of voor een bepaald werk elkaar opvolgen met eventuele tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 2 Onverminderd het bepaalde in het tweede en derde lid van artikel 2.4.2 bedraagt de totale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden voor een bepaalde periode en voor een bepaald werk ten hoogste vijf jaar. Na afloop van deze maximale termijn kan de werkgever aansluitend het dienstverband ten hoogste eenmaal verlengen voor een termijn van maximaal zes maanden, mits dit dienstverband wordt aangegaan voor het afronden van een bepaald werk en daarmee het maximum aantal van drie elkaar opvolgende dienstverbanden niet wordt overschreden. Met ingang van de dag waarop maximale termijn, vermeerderd met zes maanden, wordt overschreden, geldt het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 3 Het bepaalde in het eerste en tweede lid 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.
- 4 Een dienstverband voor een bepaald werk dat is aangegaan voor 1 september 2000 en waaraan ten minste drie dienstverbanden voor bepaald werk of voor bepaalde periode aan vooraf zijn gegaan, gaat niet van rechtswege over in een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij de medewerker de werkzaamheden met kennelijke instemming van de werkgever voortzet na het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan. Het bepaalde in het eerste lid is van toepassing als met de medewerker na afloop van het desbetreffende dienstverband opnieuw een dienstverband voor een bepaald werk wordt aangegaan.

Artikel 2.6 VOORTGEZET DIENSTVERBAND

- 1 Indien 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 Indien door toepassing van het eerste lid de maximale termijn voor aanstelling voor bepaalde tijd, dan wel het maximum aantal elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd, zoals voorgeschreven in dit hoofdstuk, wordt overschreden, geldt het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 2.7 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 versprekt.
- 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 ziekenhuis, 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 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.

Artikel 2.8 MEDEWERKERS UNIVERSITEIT

- Ten aanzien van degene, niet zijnde medisch specialist, die in dienst is bij de universiteit en werkzaam is bij de medische faculteit of in het ziekenhuis, kunnen de raad van bestuur en het college van bestuur in overeenstemming bepalen:
- a dat deze CAO van toepassing wordt verklaard;
 - b op welke wijze de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend.

Hoofdstuk 3

Scholing, loopbaan en functioneren

Artikel 3.1 SCHOLING EN OPLEIDING

- 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 geveerd kan worden.
- 4 In het jaargesprek worden afspraken gemaakt over de wijze waarop en de termijn waarbinnen scholing en opleiding vorm krijgen. Dergelijke afspraken kunnen ook buiten het kader van het jaargesprek worden gemaakt.
- 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 (reorganisatie-ontslag), artikel 12.10/12a.10 (ontslag/einde dienstverband 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.

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, genoemd in artikel 5.1.4.

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 ziekenhuis 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.

Artikel 3.1.3 TERUGBETALINGSVERPLICHTING

- 1 De medewerker is verplicht tot terugbetaling van de aan 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, met recht op een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag of met recht op een werkloosheidsuitkering;
 - b het ontslag wordt gevolgd door een nieuw dienstverband bij een ander academisch ziekenhuis 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 LOOPBAANADVIES

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. Indien wordt besloten een externe deskundige in te schakelen gebeurt dit in overleg met de medewerker.

Artikel 3.3 LOOPBAANVORMING

De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot jaargesprekken en beoordelingen alsmede tot loopbaanvorming in het algemeen en met betrekking tot daarmee verband houdende bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de medewerker geldende salarisschaal.

Artikel 3.3.1 JAARGESPREEK

- 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.

Artikel 3.3.1.1 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. Ook de uitkomst van het loopbaanadvies als bedoeld in artikel 3.2 kan hierbij worden betrokken.
 - c de arbeidsduur, verzoeken om gebruik te maken van het recht in deeltijd te werken en de werktijden van de medewerker;
 - d de beloning van de medewerker in relatie tot zijn werkinzet en resultaten;
 - e de arbeidsomstandigheden en het werkklimaat;

- f het ondersteunen door en functioneren van de leidinggevende.
- 2 Zowel de medewerker als de leidinggevende kunnen andere gesprekspunten aan de orde stellen.

Artikel 3.3.1.2 **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 3.3.1.3 **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 Indien 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 Indien 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 Indien 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 3.2.

Artikel 3.3.2 **BEOORDELING**

De door de werkgever op te stellen 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.

Hoofdstuk 4

Beloning

Artikel 4.1 **SALARIS**

- 1 Het salaris wordt maandelijks op basis van de gemiddelde arbeidsduur, te weten de arbeidsduur per jaar gedeeld door twaalf, uitbetaald.
- 2 Aan de medewerker die in de loop van een kalenderjaar in dienst is getreden, dan wel de medewerker die voor een gedeelte van het jaar in dienst is, wordt het salaris maandelijks uitbetaald op basis van de gemiddelde arbeidsduur, te weten de arbeidsduur voor dat jaar gedeeld door het aantal maanden dat hij in dat jaar in dienst is.
- 3 In de bijlagen A-1, A-2, B, C, en D van deze CAO zijn de salarissen opgenomen gebaseerd op een volledige arbeidsduur.
- 4 Bij tussentijdse wijziging van de omvang van de arbeidsduur in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst wordt het salaris opnieuw vastgesteld.
- 5 Bij ontslag gedurende het kalenderjaar vindt verrekening van te veel respectievelijk te weinig gewerkte uren plaats.

Artikel 4.1.1 **BEËINDIGING BEZOLDIGING**

- 1 De medewerker ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten, geen bezoldiging.
- 2 De bezoldiging van de medewerker wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van zijn overlijden.

Artikel 4.1.2 **MINIMUMLOON**

Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de medewerker, wordt aan hem een toelage toegekend ten bedrage van het verschil, dan wel wordt hem het minimumloon uitbetaald.

Artikel 4.1.3 **RESULTAATGERELATEERDE EENMALIGE UITKERING**

De medewerker die op 1 februari 2005 in dienst is, ontvangt in februari 2005 een eenmalige uitkering van € 400,- bruto. Deze uitkering wordt voor medewerkers met een onvolledige arbeidsduur naar evenredigheid vastgesteld. In geval van een wisselende arbeidsduur in 2004 of een min-max-aanstelling wordt de uitkering vastgesteld naar rato van de gemiddelde arbeidsduur over 2004 ten opzichte van de volledige arbeidsduur. Wanneer de medewerker na 1 januari 2004 in dienst is getreden, wordt de eenmalige uitkering vastgesteld naar rato van de duur van het dienstverband in 2004.

De uitkering is resultaat gerelateerd en wordt slechts verstrekt wanneer het ziekteverzuim in de sector academische ziekenhuizen over het jaar 2004 ten minste 12% lager is dan in 2001. In januari 2005 wordt vastgesteld of dit resultaat is bereikt.

Artikel 4.2 **FUNCTIEWAARDERING EN OVERGANGSREGELINGEN**

- 1 Per 1 januari 2003 geldt het nieuwe 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 leerlingen. Voor artsfuncties en leerlingen gelden specifieke salarisschalen, en waar dat niet het geval is, bepaalt de werkgever de salarisschaal binnen de beloningsverhoudingen in het ziekenhuis.
- 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 Indien een functie bestaat uit een combinatie van twee functies uit verschillende functiefamilies van FUWAVAZ geldt de schaal van de hoger gewaardeerde functie alleen indien alle taken van de hoger gewaardeerde functie volledig worden uitgevoerd voor minimaal 50% van de arbeidsduur.

- 5 Voor de herwaardering van de op 1 januari 2003 bestaande functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem FUWAVAZ gelden de volgende overgangsbepalingen:
- Uiterlijk 1 januari 2005 heeft de medewerker een schriftelijk besluit ontvangen over de inschaling op basis van FUWAVAZ. Tevens dient de uitvoering van dit besluit voor 1 januari 2005 te geschieden. De inschaling geschiedt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2003, dan wel de later gelegen datum van indiensttreding, plaatsing in de functie of datum waarop bevordering heeft plaatsgevonden van de aanloopschaal naar de functionele schaal. Mocht in het laatste geval de waardering van de functionele schaal volgens FUWAVAZ leiden tot inschaling in een hogere salarisschaal, dan zal de aanloopschaal vanaf 1 januari 2003 op een gelijke wijze worden aangepast.
 - De herwaardering vindt plaats op basis van de bestaande functietyperingen/functiebeschrijvingen. Eventuele tekortkomingen in bestaande typeringen worden door het ziekenhuis opgelost.
 - De werkgever kan besluiten bestaande functietyperingen/functiebeschrijvingen te vervangen door normfuncties uit het FUWAVAZ systeem, indien de werkzaamheden daarin in voldoende mate kunnen worden ondergebracht. In dat geval geldt de waardering die in het systeem voor de normfunctie is opgenomen.
 - Indien de waardering volgens FUWAVAZ leidt tot inschaling in een hogere salarisschaal, wordt de medewerker ingeschaald in de nieuwe schaal op het gelijke salarisbedrag. Is er geen gelijk bedrag dan wordt de medewerker op het naast-hogere bedrag in de schaal ingepast. Er wordt bij de inpassing in de nieuwe salarisschaal geen periodieke verhoging toegekend.
 - Indien de waardering volgens FUWAVAZ leidt tot een hogere salarisschaal worden arbeidsmarkttoelagen en andere toelagen, die zijn toegekend om een uitkomst van functiewaardering te compenseren, ingebouwd in de nieuwe schaal. Indien bij inbouw van de toelage het maximum van de nieuwe salarisschaal wordt overschreden, blijft het meerdere als toelage bestaan. Overige toelagen worden bij de waardering volgens FUWAVAZ niet in het salaris ingebouwd en blijven gehandhaafd conform de daarover individueel schriftelijk vastgelegde afspraken.
 - Indien de waardering volgens FUWAVAZ leidt tot inschaling in een lagere salarisschaal, behoudt de medewerker zijn huidige schaal alsmede het perspectief in deze schaal.
 - Bij aanloopschalen of schriftelijk vastgelegde loopbaanafspraken houdt de medewerker het perspectief op de salarisschaal zoals dat voor hem op 31 december 2002 bestond. Dit geldt ook indien de waardering volgens FUWAVAZ leidt tot een functionele schaal, die gelijk of lager is dan de aanloopschaal.
 - Indien de waardering volgens FUWAVAZ leidt tot inschaling in dezelfde salarisschaal treden er ingevolge de invoering van FUWAVAZ geen wijzigingen op in de bezoldiging.
 - Voor lopende functiewaarderingstrajecten, inclusief eventuele bezwaarprocedures, die betrekking hebben op de periode vóór 1 januari 2003 gelden artikel 4.2, 4.2.1, 4.2.2 en 4.2.3 en de daarbij behorende verwijzingen uit de CAO Academische Ziekenhuizen 2001-2002.

Artikel 4.2.1 **BEZWAARPROCEDURE**

- De behandeling van bezwaren in het kader van FUWAVAZ geschiedt door een lokale adviescommissie, zoals bedoeld in artikel 7:13 Awb. Ten behoeve van de behandeling van FUWAVAZ bezwaren bestaat de adviescommissie in ieder geval uit twee leden die deskundigheid bezitten op het terrein van functiewaardering. UMC St Radboud en VUmc kennen een vergelijkbare commissie, die bezwaren in het kader van FUWAVAZ in behandeling neemt.
- Ontwerpadvies van de lokale commissies, die betrekking hebben op de waardering, worden centraal voorgelegd aan een landelijke functiewaarderingdeskundige, die wordt aangewezen door de VAZ. 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 mede.

- De lokale adviescommissie voegt de bevindingen van de landelijke functiewaarderingdeskundige aan het advies toe. De werkgever neemt een besluit over het bezwaar naar aanleiding van het advies van de lokale adviescommissie.
- De werkgever past de lokale bezwaarprocedure aan conform het gestelde in dit artikel.

Artikel 4.2.2 **FUWAFORUM**

- Voor het onderhoud van FUWAVAZ is een Fuwaforum ingesteld waarin vertegenwoordigers zitting hebben vanuit de VAZ en iedere centrale.
- De landelijke functiewaarderingdeskundige rapporteert jaarlijks aan Fuwaforum over de toetsing van de adviezen en adviseert over aanpassingen of toevoegingen van normfuncties en/of systeemteksten en verstrekt desgevraagd aan Fuwaforum informatie.

Artikel 4.3 **INSCHALING**

- De salarisschaal voor de medewerker wordt, tenzij de werkgever kan motiveren dat er sprake is van een onvolledige uitoefening van de functie, bepaald met inachtneming van de voor zijn functie vastgestelde waarderingsuitkomst, alsmede met inachtneming van bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de medewerker geldende salarisschaal.
- Bij indiensttreding wordt aan de medewerker het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer o.
- In afwijking van het tweede lid wordt aan de medewerker, wanneer hij jonger is dan 22 jaar en niet regulier werkzaam is in het ziekenhuis (bijvoorbeeld als vakantiehulp), het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer, bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met zijn leeftijd (jeugdschaal).
- De werkgever kan door het toekennen van een hoger salaris afwijken van het tweede en derde lid.
- Indien 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. Indien 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.
- Lid vijf is niet van toepassing:
 - indien bij de bepaling van de salarisschaal aan de medewerker schriftelijk is medegedeeld, dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden;
 - indien de medewerker in verband met ongeschiktheid tot het vervullen van zijn arbeid wegens ziekte wordt herplaatst in een andere functie.
- Indien de medewerker 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 premie verdeling wordt gehanteerd. Deze mogelijkheid wordt geboden zolang het ABP-pensioenreglement voorziet in deze mogelijkheid.

Artikel 4.3.1 **IN- EN DOORSTROOMBANEN**

- In afwijking van de artikelen 4.2, 4.2.1 en 4.3, eerste, tweede, derde en vierde lid vindt inschaling van medewerkers die in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen zijn aangesteld, plaats:
 - voor jeugdigen tot en met 22 jaar volgens het wettelijk minimumloon;
 - voor medewerkers van 23 jaar en ouder op salarisnummer M1 van salarisschaal 1.
- De salarisnummers M1 en M2 van salarisschaal 1 worden aangepast overeenkomstig de wijzigingen van het wettelijk minimumloon.

Artikel 4.3.2 **SALARISVERHOOGING**

- 1 Het salaris van de medewerker wordt verhoogd tot het in de schaal naasthogere bedrag indien hij naar het oordeel van de raad van bestuur zijn functie naar behoren vervult.
- 2 Het salaris van de medewerker kan worden verhoogd tot een in de schaal hoger vermeld bedrag indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie 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 De in het eerste en tweede lid bedoelde salarisverhoging wordt toegekend:
 - a wanneer de medewerker het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds zijn indiensttreding een jaar is verstreken en nadien telkens na één jaar;
 - b wanneer de medewerker wordt gesalarieerd volgens een jeugdschaal, met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn verjaardag valt.
- 5 De werkgever kan het tijdstip waarop ingevolge het vierde lid, onder a, een salarisverhoging wordt toegekend, vervroegen.
- 6 Indien de in het vierde lid, onder a, bedoelde medewerker reeds voor zijn 22e verjaardag was aangesteld, wordt, onverminderd het vijfde lid, de salarisverhoging toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn verjaardag valt.
- 7 Indien de medewerker 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 premie verdeling wordt gehanteerd. Deze mogelijkheid wordt geboden zolang het ABP-pensioenreglement voorziet in deze mogelijkheid.

Artikel 4.4 **EINDEJAARSUITKERING**

- 1 De medewerker die op 1 december van het lopende kalenderjaar in dienst is, heeft recht op een eindejaarsuitkering.
- 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 is vermeld bij salarisnummer 10 behorende bij salarisschaal 7 van bijlage A-1.
- 4 De uitkering bedraagt 3,5% van de voor de medewerker geldende berekeningsgrondslag.

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 Wanneer de medewerker op grond van artikel 8.5 (doorbetaling bezoldiging) slechts een gedeelte van zijn bezoldiging ontvangt, wordt hij voor de toepassing van het eerste lid geacht zijn volle bezoldiging te ontvangen, met dien verstande dat wanneer de feitelijke uitbetaling van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de medewerker te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, hij voor de toepassing van het eerste lid wordt geacht geen 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 **AMBTJUBILEUM**

- 1 De medewerker ontvangt bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een eenmalige gratificatie ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn maandelijkse bezoldiging, vermeerderd met de vakantie-uitkering. Het bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van € 2,-.
- 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 toelagen en vergoedingen, bedoeld in dit hoofdstuk, worden maandelijks betaald.
- 2 Wanneer 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.
- 3 Van het eerste en tweede lid kan worden afgeweken, ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

Artikel 4.7.1 **FUNCTIONERINGSTOELAGE**

- 1 Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie, kan aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt een toelage worden toegekend voor de duur van een jaar.
- 2 Indien daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan een toelage voor langere duur dan één jaar worden toegekend.
- 3 De in het eerste en tweede lid bedoelde toelagen bedragen ten hoogste 10% van het voor de medewerker geldende salaris.
- 4 De toelage wordt ingetrokken, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend, niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is, dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

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 salarisschaal van toepassing van de functie waarin hij is aangesteld, maar kan voor de duur van die waarneming een toelage worden toegekend.
- 2 Onder waarneming wordt verstaan het tijdelijk uitoefenen van een andere functie dan die van de medewerker zelf, opgedragen door de werkgever.

Artikel 4.7.2.1 **TOEKENNING WAARNEMINGSTOELAGE**

- 1 Een waarnemingstoelage wordt toegekend, indien de periode van waarneming ten minste een tijdvak van dertig kalenderdagen bedraagt.
- 2 Indien het optreden als plaatsvervanger onderdeel uitmaakt van zijn eigen functie, ontvangt een medewerker slechts een waarnemingstoelage, indien en voor zover sprake is van een volledige waarneming.
- 3 De waarnemingstoelage strekt zich uit over de totale periode van waarneming.

Artikel 4.7.2.2 **VOLLEDIGE WAARNEMING**

- 1 De hoogte van de toelage bij volledige waarneming bedraagt 5% bruto per maand van het rekenkundige gemiddelde van het laagste salarisnummer en het hoogste salarisnummer van de voor de waargenomen functie bepaalde salarisschaal. De aldus berekende bedragen zijn opgenomen in bijlage F van deze CAO.
- 2 Onder volledige waarneming wordt verstaan een zodanige waarneming, dat de medewerker, in plaats van zijn eigen functie, het volledige samenstel van werkzaamheden van de waargenomen functie, met inbegrip van de daaraan verbonden verantwoordelijkheden, verricht.

Artikel 4.7.2.3 **ONVOLLEDIGE WAARNEMING**

De toelage bij onvolledige waarneming bedraagt 50% of 75% van de toelage bij volledige waarneming.

Artikel 4.7.3 **TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST**

De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van bijlagen A-1 en A2, dan wel een salarisschaal van bijlage D van deze CAO geldt, heeft recht op een toelage 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.
- 2 De toelage wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van salarisnummer 10 behorende bij salarisschaal 7.

Artikel 4.7.3.2 **AFLOPENDE TOELAGE**

- 1 Aan de medewerker wiens bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage onregelmatige dienst, wordt een aflopende toelage toegekend.
- 2 Toekenning van de aflopende toelage vindt slechts plaats, indien:
 - a de verlaging ten minste 3% van de som van het salaris en een eventuele functio-neringstoelage bedraagt, en
 - b de medewerker op het moment van beëindiging respectievelijk vermindering van de toelage, deze, zonder een onderbreking van langer dan twee maanden, reeds ten minste twee jaren heeft ontvangen.
- 3 De berekeningsbasis voor de aflopende toelage is het bedrag dat de medewerker over de twaalf kalendermaanden, voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging intreedt, gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met het bedrag dat hij daarna in totaal per maand gaat ontvangen aan toelage onregelmatige dienst, aan toelage op basis van artikel 4.7.3.5 of aan verhogingen van het salaris, anders dan die wegens algemene salarisverhogingen.
- 4 De aflopende toelage heeft een duur gelijk aan één vierde gedeelte 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 en bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvol-gens 75%, 50% en 25% van de berekeningsbasis.

Artikel 4.7.3.3 **55 JARIGEN REGELING**

- 1 De medewerker van 55 jaar of ouder die op eigen verzoek geen onregelmatige diensten meer verricht, ontvangt met ingang van de maand waarin hij deze diensten niet meer verricht, in plaats van de toelage onregelmatige dienst een aflopende toelage als bedoeld in het tweede lid, mits hij gedurende ten minste vijf jaar zonder een onderbreking van langer dan twee maanden een toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 4.7.3, heeft ontvangen.
- 2 De aflopende toelage, bedoeld in het eerste lid, bedraagt 50% van de aflopende toelage genoemd in artikel 4.7.3.2.

Artikel 4.7.3.4 **BLIJVENDE TOELAGE**

De medewerker van 60 jaar of ouder die geen onregelmatige diensten meer ver-richt, ontvangt de in artikel 4.7.3.2, eerste en tweede lid, bedoelde toelage in de

vorm van een blijvende toelage, mits hij de toelage onregelmatige dienst, bedoeld in artikel 4.7.3, al dan niet gevolgd door een aflopende toelage, bedoeld in artikel 4.7.3.2, gedurende ten minste tien jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen. De hoogte van de toelage wordt vastgesteld op het bedrag dat hij laatstelijk ontving op basis van de artikelen 4.7.3.1, 4.7.3.2 of 4.7.3.3.

Artikel 4.7.3.5 **OVERGANGSBEPALING**

- 1 De medewerker die op 1 april 1997 in onregelmatige dienst werkzaam was en die als gevolg van de wijziging van de artikelen 4.7.3 en 4.7.3.1 bij een gelijkblijvend roosterpatroon op die datum een teruggang in onregelmatige uren ondervindt ten opzichte van de in 1995 en 1996 gemiddeld gewerkte onregelmatige uren, die ten minste 20% bedraagt van het aantal voor hem resterende onregelmatige uren, komt in aanmerking voor een maandelijks toelage. Indien de medewerker slechts een deel van de periode 1995/1996 in onregelmatige dienst werkzaam is geweest wordt de referentieperiode naar evenredigheid aangepast.
- 2 De toelage, bedoeld in het eerste lid wordt eerst toegekend als er naast overschrij-ding van het 20%-percentage sprake is van een achteruitgang van ten minste 1 uur onregelmatige dienst per maand.
- 3 De medewerker die op grond van het eerste en tweede lid recht heeft op een toe-lage, ontvangt maandelijks een bedrag ter hoogte van het verschil tussen de oude en de nieuwe TOD-inkomsten, zoals dat op basis van de in het eerste lid genoemde vergelijking per 1 april 1997 is vastgesteld.
- 4
 - a 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 dat waarin hij werkzaam was op 1 april 1997;
 - b Indien wijziging van het roosterpatroon plaatsvindt op grond van een besluit van de werkgever blijft de toelage gehandhaafd, met dien verstande dat de uit het gewijzigde roosterpatroon voortvloeiende meerinkomsten uit onregelmatige dienst op de toelage in mindering worden uitgebracht.Indien een wijziging van het roosterpatroon plaatsvindt op grond van een besluit van de werkgever waardoor alle inkomsten uit onregelmatige dienst vervallen, is artikel 4.7.3.2 van toepassing.
- 5 De medewerker, die niet voldoet aan de voorwaarden om voor een toelage in aan-merking te komen en desalniettemin per 1 april 1997 meer dan € 9,- per maand in TOD-inkomsten als berekend op basis van de in het eerste lid bedoelde vergelijking achteruit gaat, komt in aanmerking voor een toelage ter compensatie van het gederfde inkomen tot een grens van € 9,-. Het recht op deze toelage wordt aan het einde van elk jaar getoetst.

Artikel 4.7.4 **BEREIKBAARHEIDS- EN AANWEZIGHEIDSDIENST**

- 1 De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van bijlagen A-1 en A2, dan wel een salarisschaal van bijlage D van deze CAO geldt en aan wie bereik-baarheids- of aanwezigheidsdienst wordt opgedragen, heeft recht op een toelage.
- 2 Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan: het door de medewerker, buiten de werktijden vastgesteld krachtens een werktijdregeling, op afroep bereikbaar dienen te zijn voor het verrichten van onvoorziene, spoedeisende werkzaamheden op de werkplek.
- 3 Onder aanwezigheidsdienst wordt verstaan: bereikbaarheidsdienst, waarbij de medewerker aanwezig dient te zijn in het ziekenhuis.

Artikel 4.7.4.1 **BEREKENING TOELAGE**

- 1 De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid een percentage van het salaris per uur, en wel:
 - a 6% voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
 - b 12% voor de uren op zaterdag, zondag en feestdagen, als bedoeld in artikel 6.1, derde lid.
- 2 De toelage wordt berekend over ten minste het salaris per uur, dat is afgeleid van

salarisnummer 9 van salarisschaal 3 en ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van salarisnummer 10 behorende bij salarisschaal 7.

- 3 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 **VERRICHTTE ARBEID TIJDENS DIENSTEN**

- 1 Voor arbeid die de medewerker verricht naar aanleiding van een oproep tijdens de bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst bestaat recht op een vergoeding. Na overleg met de medewerker wordt door de werkgever bepaald of de vergoeding bestaat uit verlof gelijk aan de 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 wordt voor de verrichte arbeid per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur vergoed van:
 - 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.
- 3 De vergoeding wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van salarisnummer 10 behorende bij salarisschaal 7.
- 4 De in het eerste lid bedoelde arbeid gaat in geval van bereikbaarheidsdienst in op het moment dat de medewerker, na daartoe te zijn opgeroepen, zijn verblijfplaats verlaat en eindigt op het moment dat de medewerker op zijn verblijfplaats terugkeert.
Hierbij vindt een afronding plaats naar boven of naar beneden op halve uren.
- 5 Bij aanwezigheidsdienst vindt bij elke periode, waarin de medewerker is opgeroepen om arbeid te verrichten, een afronding plaats naar boven op halve uren.

Artikel 4.7.4.3 **REISKOSTEN**

Noodzakelijk gemaakte reiskosten in het kader van het verrichten van bereikbaarheidsdiensten worden vergoed 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 aan de medewerker of aan een groep medewerkers een toelage worden toegekend op andere gronden dan die vermeld in de artikelen 4.1.2, 4.7.1 tot en met 4.7.4, 4.8 en 4.9.

Artikel 4.7.6 **OVERWERK**

- 1 Indien een medewerker in opdracht incidenteel arbeid verricht waarmee de voor hem vastgestelde werktijdregeling, dan wel de met hem afgesproken arbeidsduur, wordt overschreden, is sprake van overwerk.
- 2 Arbeid die korter dan een half uur voorafgaand of aansluitend aan de vastgestelde werktijd wordt verricht wordt 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 bijlagen A-1 en A-2, dan wel een salarisschaal van bijlage D geldt, heeft recht op compensatie van overwerk.
- 2 Overwerk dient binnen een termijn van dertien weken nadat het is ontstaan te worden gecompenseerd op basis van tijd voor tijd voor de meer gewerkte uren.
- 3 Indien de compensatie in vrije tijd niet plaats kan vinden binnen de termijn van dertien weken bestaat 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 wordt door de werkgever bepaald of de in het

derde lid genoemde vergoeding onder a, dan wel onder b, wordt toegekend.

- 5 De vergoeding in verlof, bedoeld in het derde lid, wordt zoveel mogelijk in de maand volgend op de termijn van dertien weken, bedoeld in het tweede lid, toegekend en opgenomen.
- 6 Indien zwaanwegende dienstbelangen zich verzetten tegen een vergoeding in verlof als bedoeld in het derde lid, onder a of b, kan door de werkgever worden bepaald dat de vergoeding volledig bestaat uit een bedrag in geld, dat voor elk meer gewerkt uur een percentage van 150% van het salaris per uur van de medewerker bedraagt.

Artikel 4.8 **ARBEIDSMARKTTOELAGE/BINDINGSPREMIE**

De werkgever kan de medewerker om redenen van werving of behoud:
a een arbeidsmarkttoelage, dan wel
b een bindingspremie toekennen.

Artikel 4.8.1 **ARBEIDSMARKTTOELAGE**

- 1 De hoogte van de arbeidsmarkttoelage, bedoeld in artikel 4.8, onder a, 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 De toelage wordt ingetrokken indien de redenen waarvoor de toelage werd toegekend, niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is, dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.
- 3 Indien de arbeidsmarkttoelage die een medewerker gedurende ten minste vijf jaren heeft ontvangen wordt ingetrokken, wordt deze gedurende een periode van één jaar afgebouwd in de vorm van een aflopende toelage in vier gelijke delen, waarin respectievelijk 100%, 75%, 50% en 25% van de toelage wordt uitbetaald.

Artikel 4.8.2 **BINDINGSPREMIE**

- 1 De raad van bestuur kan aan de toekenning van de bindingspremie, bedoeld in artikel 4.8, onder b, voorwaarden verbinden ten aanzien van de bindingstermijn en de afspraak met de betrokken medewerker tot het in dienst van het ziekenhuis blijven gedurende deze bindingstermijn.
- 2 De bindingspremie wordt betaald aan het eind van een bij de toekenning door de werkgever en medewerker overeengekomen tijdvak.
- 3 Aan de medewerker die niet heeft kunnen voldoen aan de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, vanwege een oorzaak die naar het oordeel van de werkgever niet aan de medewerker zelf is te wijten, kan de bindingspremie gedeeltelijk worden toegekend.

Artikel 4.9 **STIMULERING MOBILITEIT**

- 1 De werkgever kan de medewerker, indien wenselijk wordt geacht dat de medewerker een andere functie gaat vervullen:
 - a een toelage mobiliteit, dan wel
 - b een uitkering mobiliteit toekennen.
- 2 De hoogte van de toelage mobiliteit 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 toelage mobiliteit wordt ingetrokken indien de redenen waarvoor de toelage werd toegekend, niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is, dat er omstandigheden zijn de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.
- 4 De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen voor de uitkering mobiliteit.

Artikel 4.10 **GRATIFICATIE**

- 1 De medewerker kan wegens grote inzet, opmerkelijk positieve functievervulling of bijzondere prestaties, dan wel op andere gronden een gratificatie worden toegekend.
- 2 De hoogte van een gratificatie wordt door de werkgever vastgesteld.

Artikel 4.11 **MILITAIR VERLOF EN RAMPENBESTRIJDING**

Degene die ingevolge artikel 7.2, onder b, c en d (verlof van rechtswege), met verlof is, behoudt over de tijd van dit verlof de aan zijn functie verbonden bezoldiging. Ten aanzien van het verlof onder b en c geldt dit voor zover hem daarop aanspraak is verleend op grond van de artikelen 4.11.1 tot en met 4.11.5. De toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst worden hierbij niet tot de bezoldiging gerekend.

Artikel 4.11.1 **EERSTE OEFENING**

De medewerker, die ingevolge wettelijke verplichting voor eerste oefening als militair in werkelijke dienst is, ontvangt gedurende deze eerste oefening de aan zijn functie verbonden bezoldiging tot een bedrag, gelijk aan het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage.

Artikel 4.11.2 **HERHALINGSOEFENING**

- 1 Gedurende veertien dagen na zijn opkomst in militaire dienst ontvangt de medewerker die voor een herhalingsoefening als militair in werkelijke dienst is de volle aan zijn functie verbonden bezoldiging.
- 2 Na afloop van de in het eerste lid bedoelde termijn ontvangt de medewerker de aan zijn functie verbonden bezoldiging, voor zoveel deze meer bedraagt dan zijn militaire beloning, met dien verstande dat hij in ieder geval de aan zijn functie verbonden bezoldiging ontvangt tot een bedrag, gelijk aan het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage. Onder militaire beloning wordt verstaan hetgeen als zodanig door de ministers van Binnenlandse Zaken en Financiën is aangemerkt.
- 3 Voor zover de werkelijke dienst wordt vervuld tijdens aan de medewerker verleend vakantieverlof, behoudt hij in ieder geval zijn volle bezoldiging.
- 4 Voor de toepassing van dit artikel worden met herhalingsoefeningen gelijkgesteld:
 - a het in dienst komen of het in aansluiting aan een herhalingsoefening langer in dienst blijven voor een onderzoek omtrent een strafbaar feit of een krijgstuchtelijk vergrijp, waarvan de militair wordt verdacht of beklaagd;
 - b het in dienst komen of het in aansluiting aan een herhalingsoefening langer in dienst blijven teneinde rekening en verantwoording af te leggen van gevoerd beheer;
 - c het in dienst komen om gehoord te worden omtrent een bij de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State of bij de minister van Defensie ingediend bezwaarschrift;
 - d het in aansluiting aan een herhalingsoefening langer in dienst blijven wegens:
 - 1 ziekte;
 - 2 het niet tijdig bereiken van de vereiste graad van geoefendheid als gevolg van ziekte;
 - 3 het heersen of geheerst hebben van een besmettelijke ziekte.
 - e hetgeen voorts door de minister van Defensie als zodanig is aangemerkt.

Artikel 4.11.3 **VAKANTIE-UITKERING MILITAIR**

De medewerker ontvangt gedurende de periode van werkelijke dienst de in artikel 4.5 bedoelde vakantie-uitkering slechts, voor zover die uitgaat boven de vakantie-uitkering waarop hij als militair aanspraak heeft.

Artikel 4.11.4 **OVERLIJDENSUITKERING MILITAIR**

Indien de medewerker als militair in werkelijke dienst zijnde, overlijdt, wordt de uitkering, bedoeld in artikel 9.7, eerste lid, verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkering, welke uit hoofde van de militaire dienst ter zake van dit overlijden wordt gedaan.

Artikel 4.11.5 **DIENSTVERBAND VOOR BEPAALDE TIJD**

Op de medewerker met een dienstverband voor bepaalde tijd zijn de artikelen 4.11.1 tot en met 4.11.4 slechts van toepassing tot en met de dag, waarop het betreffende dienstverband zou zijn geëindigd, indien hij daaraan niet door de militaire dienst zou zijn onttrokken.

Artikel 4.12 **POLITIEK VERLOF**

Indien de medewerker een vaste vergoeding ontvangt uit een functie in publiekrechtelijke colleges waarin hij is benoemd of verkozen en waarvoor hem, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet, buitengewoon verlof wordt verleend voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van deze colleges en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast 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**

Aan 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 waarneming van zijn functie, wordt gedurende zijn ontheffing een non-activiteitswedde toegekend op de voet van de artikelen 4 en 5 van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.

Artikel 4.14 **UITZENDKRACHTEN**

Overeenkomstig artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs is degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt aan het ziekenhuis, aan deze arbeidskrachten beloning verschuldigd overeenkomstig de bezoldiging die wordt toegekend aan medewerkers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functie die in dienst zijn van het ziekenhuis. Partijen bij deze CAO zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche, zoals dit op grond van de CAO voor Uitzendkrachten vereist is.

Hoofdstuk 5

Vergoedingen en tegemoetkomingen

Artikel 5.1 BINNENLANDSE DIENSTREIS

- 1 Voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten binnen Nederland geldt het ziekenhuis als begin- en eindpunt van een dienstreis.
- 2 In afwijking van het eerste lid kan de woning van de medewerker of een andere plaats als begin- respectievelijk eindpunt van een dienstreis worden aangemerkt, tenzij op de heenreis onderscheidenlijk de terugreis het ziekenhuis wordt bezocht.

Artikel 5.1.1 OPENBAAR VERVOER

- 1 De kosten van het openbaar vervoer die in verband met de dienstreis zijn gemaakt, worden vergoed onder overlegging van bewijsstukken.
- 2 De medewerker die tijdens een dienstreis gebruik maakt van vervoer per trein, is gerechtigd eerste klasse te reizen.
- 3 Indien 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 werkelijke kosten van openbaar vervoer op het betreffende reistraject.

Artikel 5.1.2 TAXI

Indien het dienstbelang er naar het oordeel van de werkgever mee gebaat is dat tijdens een dienstreis naast openbaar vervoer tevens gebruik wordt gemaakt van een taxi, worden de hieraan verbonden kosten vergoed, onder overlegging van de betreffende kwitantie.

Artikel 5.1.3 EIGEN VOERTUIG

- 1 Indien een dienstreis naar het oordeel van de werkgever niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden ondernomen, kan de medewerker toestemming worden verleend voor de betreffende dienstreis gebruik te maken van zijn eigen motorvoertuig. De medewerker ontvangt aan reiskostenvergoeding per kilometer de maximale fiscaal onbelaste vergoeding.
- 2 Indien een dienstreis op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden ondernomen ontvangt de medewerker, indien hij op eigen initiatief gebruik maakt van zijn eigen motorvoertuig, aan reiskostenvergoeding per kilometer een tegemoetkoming van € 0,09.

Artikel 5.1.4 VERBLIJFKOSTEN

- 1 De in verband met een dienstreis noodzakelijk gemaakte kosten voor maaltijden, logies en kleine uitgaven worden vergoed overeenkomstig dit artikel.
- 2 Geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten bestaat voor een dienstreis:
 - korter dan vier uur of
 - binnen de vestigingsplaats van het ziekenhuis.
- 3 De medewerker heeft uitsluitend aanspraak op vergoeding van kosten van maaltijden en logies, indien door hem bewijsstukken worden overgelegd.
- 4 De werkgever vergoedt aan de medewerker de door hem daadwerkelijk in redelijkheid gemaakte kosten voor maaltijden (ontbijt/lunch/diner) en logies.
- 5 Voor kleine uitgaven wordt per dienstreis een vergoeding verstrekt van € 2,50 (dag-component), tenzij het tweede lid van toepassing is.

Artikel 5.1.5 DECLAREREN

- 1 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen worden op declaratiebasis vergoed.
- 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 vergoeding van reis- en verblijfkosten van dienstreizen naar het buitenland vindt plaats 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 met betrekking tot het vergoeden van kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en het ziekenhuis.
- 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 het opstellen van de betreffende regels aansluiting zoeken bij een lokaal vervoerplan.

Artikel 5.4 STANDPLAATS

- 1 De medewerker kan worden verplicht 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 verplichting is opgelegd in of nabij de in het eerste lid bedoelde gemeente te gaan wonen, is gehouden zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven.
- 3 Indien de werkgever nadere collectieve voorschriften wil stellen ten aanzien van het woongebied in de nabijheid van de standplaats waarin de medewerker verplicht is te gaan wonen, dan wel wijzigingen wil aanbrengen in de bestaande voorschriften hieromtrent, wordt hiertoe instemming gevraagd van de ondernemingsraad.

Artikel 5.4.1 VERHUISKOSTEN

- 1 De medewerker, aan wie een verhuisplicht is opgelegd, heeft bij verhuizing aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, indien de werkgever heeft vastgesteld dat met de verhuizing aan de verhuisplicht wordt voldaan.
- 2 Indien al op enige wijze aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, wordt de in artikel 5.4.2 omschreven tegemoetkoming slechts verleend tot het bedrag, waarmee deze tegemoetkoming de eerstbedoelde aanspraak overschrijft, met dien verstande dat artikel 5.4.2, vierde lid, overeenkomstig wordt toegepast ten aanzien van de overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
- 3 De medewerker die in verband met een indiensttreding is verhuisd en die ontslag neemt, dan wel aan wie op verzoek ontslag wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen, dient de tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen, indien het ontslag plaatsvindt binnen twee jaar na de indiensttreding, dan wel binnen één jaar na de verhuizing.
- 4 De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt slechts verleend, indien de medewerker schriftelijk heeft verklaard dat de verplichting tot terugbetalen, bedoeld in het derde lid, hem bekend is.
- 5 Geen tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend 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 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 De tegemoetkoming van transportkosten kan zowel worden toegekend in geval van het zelf-verhuizen door de medewerker, als in geval van verhuizing door een erkende verhuysfirma. Uitgangspunt in beide gevallen is, dat de werkelijk gemaakte kosten worden vergoed. De werkgever kan met betrekking tot de door de medewerker hieromtrent te volgen procedure nadere voorschriften stellen.
- 3 De tegemoetkoming voor dubbele huishuur wordt gesteld op ten hoogste het bedrag van de huur van de oude woning van de medewerker over een periode van twee maanden.
- 4 De tegemoetkoming voor de overige kosten wordt gesteld op 8% van de berekeningsbasis.
Indien de medewerker echter binnen een periode van één jaar na de datum waarop de verhuisplicht aan hem is opgelegd daadwerkelijk is verhuisd, wordt deze tegemoetkoming vermeerderd tot 10% van de berekeningsbasis.
De tegemoetkoming bedraagt in totaal ten hoogste € 5.445,00. Indien het een verhuizing betreft van een gezin waarin de levenspartners beiden belanghebbenden in de zin van de artikelen 5.3 tot en met 5.4.6 zijn en afzonderlijk de opdracht hebben om te verhuizen, wordt de tegemoetkoming voor de overige kosten berekend over de gezamenlijke berekeningsbasis.
Onder berekeningsbasis wordt verstaan: het twaalfvoud van de maandelijks bezoldiging van de medewerker, vermeerderd met de aanspraak op de vakantie-uitkering, zoals hij die op het berekeningstijdstip heeft.

Artikel 5.4.3 VERPLAATSING 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 vergoeding van de kosten van het vervoer van de medewerker en diens gezinsleden naar de nieuwe woning en zonodig voor de overnachtingskosten;
 - b vergoeding van de kosten van één of meer reizen van de medewerker en diens gezinsleden, die in het land van vertrek zijn gemaakt ter voldoening aan een oproep tot het vervullen van formaliteiten, vereist in verband met de reis.
- 2 Bij een verplaatsing 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 de bagage en de inboedel;
 - b een bedrag voor de kosten van verzekering van de bagage en de inboedel tegen schade ten gevolge van of in verband met de verhuizing;
 - c een bedrag voor de kosten van het inpakken van de gehele inboedel alsmede de kosten van (de-)montage van meubilair en afvoer van emballage.

Artikel 5.4.4 REIS- EN PENSIONKOSTEN

- 1 De medewerker aan wie de raad van bestuur een verhuisplicht heeft opgelegd, heeft gedurende de periode waarin de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en het ziekenhuis, tot ten hoogste twee jaren vanaf de datum waarop de verhuisplicht is opgelegd. De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van het openbaar vervoer naar de laagste klasse, tot ten hoogste € 190,00 per maand, welk bedrag wordt vermindert met een bedrag van € 35,00.
- 2 De medewerker bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van de raad van bestuur niet dagelijks heen en weer kan reizen, wordt, indien mogelijk, door het ziekenhuis al dan niet tegen betaling van tijdelijke huisvesting voorzien, dan wel heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension binnen de standplaats van het ziekenhuis. In bijzondere gevallen kan voorts de werkgever een tegemoetkoming verstrekken in de reiskosten voor gezinsbezoek, dan wel voor bezoek van de eigen woning, voor ten hoogste eenmaal per week, naar de laagste klasse openbaar vervoer. De tegemoetkoming bestaat uit de werkelijk gemaakte kosten, tot ten hoogste € 182,00 per week.

- 3 Een medewerker met een tijdelijk dienstverband van ten hoogste twee jaren en aan wie om die reden geen verhuisplicht wordt opgelegd, kan in afwijking van artikel 5.3, een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid indien hij naar het oordeel van de raad van bestuur niet dagelijks heen en weer kan reizen.
- 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

Aan de medewerker kan op diens verzoek terzake van de in de artikelen 5.4.1 tot en met 5.4.4 bedoelde tegemoetkomingen een voorschot worden verleend.

Artikel 5.4.6 HARDHEIDSCLAUSULE

In individuele gevallen waarin de artikelen 5.3 tot en met 5.4.5 niet of kennelijk niet naar redelijkheid voorzien kan een nadere beslissing worden genomen.

Artikel 5.5 TELEFOONKOSTENVERGOEDING

- 1 Aan de medewerker worden vergoed de door hem gemaakte zakelijke gesprekskosten in verband met het gebruik van de privé-telefoon voor de dienst.
- 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 betreffende gesprekken kunnen worden aangetoond.
- 3 De werkgever kan nadere regels stellen voor de vergoeding van eventuele overige, moderne vormen van telecommunicatie.

Artikel 5.6 MAALTIJDVERGOEDING

- 1 Aan de medewerker die aansluitend aan een werkdag in opdracht langer dan twee uren overwerk verricht dan wel aan de medewerker die in het kader van de uitoefening van een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst langer dan twee uren arbeid verricht, en die als gevolg daarvan niet in de gelegenheid is zijn maaltijd op de gebruikelijke plaats en tijd te nuttigen, wordt door het ziekenhuis een maaltijd verstrekt.
- 2 De door het ziekenhuis verstrekte maaltijd is afkomstig uit het eigen ziekenhuisrestaurant.
- 3 Indien de in het tweede lid bedoelde voorziening niet mogelijk is ontvangt de medewerker, die aantoonbaar een maaltijd in een daarvoor bestemde gelegenheid heeft genuttigd, de daadwerkelijk in redelijkheid gemaakte kosten conform artikel 5.1.4, vierde lid.

Artikel 5.7 EMOLUMENTEN

- 1 Indien de medewerker in het genot is van door het ziekenhuis verstrekte inwoning, is hij aan het ziekenhuis een bedrag verschuldigd overeenkomende met 8% van zijn salaris, tot ten hoogste € 140,00 per maand.
- 2 Voor de medewerker wiens salaris gelijk is aan of lager is dan het maandbedrag van het minimumloon, dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt voor werknemers in de leeftijd van 23 jaar of ouder, vindt het eerste lid geen toepassing, maar wordt het verschuldigde bedrag voor het emolument inwoning vastgesteld op € 94,00 per maand.
- 3 Het verschuldigde bedrag wordt maandelijks verrekend bij de uitbetaling van het salaris.

Artikel 5.8 HERREGISTRATIE BIG

Vanaf 1 maart 2004 heeft de medewerker vallend onder de Wet BIG, niet zijnde een academisch medisch specialist zoals bedoeld in hoofdstuk 15, recht op vergoeding van de herregistratiekosten in het kader van de BIG-registratie tot maximaal € 50,- per vijf jaar.

Artikel 5.9 RECHTSBIJSTAND

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

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 Koningin wordt gevierd en de door de werkgever toegevoegde feestdagen.

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 184 uren meer arbeid verricht.
- 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 medewerker ontvangt per gewerkt meeruur een beloning overeenkomstig het voor de medewerker geldende uursalaris, vermeerderd met het percentage vakantie-uitkering en eventueel de toelage onregelmatige dienst;
 - d over de gewerkte meeruren wordt geen vakantie opgebouwd; ter compensatie wordt op het uursalaris een toeslag van 9,5% betaald;
 - e de beloningen bedoeld in sub c en sub d maken geen deel uit van het pensioengerechtigd inkomen;
 - f de beloningen bedoeld in sub c en sub d worden al naar gelang de wens van de medewerker per maand of kwartaal uitbetaald.

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 OUDERE MEDEWERKERS

De dagelijkse arbeidsduur van een medewerker van 60 jaar of ouder met een volledige arbeidsduur wordt met een half uur per dag verminderd, tenzij de medewerker hiervan zelf geen gebruik wenst te maken.

Artikel 6.1.4 WERKTijdVERMINDERING DIRECTE PATIËNTENZORG

- 1 De medewerker die werkzaam is in een niet-leidinggevende functie in de directe patiëntenzorg, waarvan de uitoefening een dermate zware belasting met zich mee-

- brengt dat na de leeftijd van 55 jaar een werktijdvermindering nodig is om de uitoefening van de functie daarna op gezonde wijze te kunnen voortzetten, wordt 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 verleend, 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 tenminste 10 jaar in een of meerdere ziekenhuizen/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. In individuele gevallen kan indien het opschorten van de ingangsdatum van het ontslag door de werkgever in het belang van de dienst wordt geacht, de medewerker dit heeft verzoekt of daarmee instemt en hij blijkens de uitslag van een onderzoek door de bedrijfsgezondheidsdienst lichamelijk en psychisch in staat wordt geacht zijn functie te blijven uitoefenen, het einde van het dienstverband voor de duur van ten hoogste een jaar worden opgeschort, welke duur onder genoemde voorwaarden telkens met ten hoogste een jaar kan worden verlengd tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsduur van de medewerker bedraagt tijdens de verlenging maximaal het aantal uren, dat hij laatstelijk voorafgaande aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd werkzaam is geweest. Niettemin kan aan de medewerker, die tussentijds blijkens de uitslag van een bedrijfsgezondheidskundig onderzoek ongeschikt is geworden voor verdere uitoefening van zijn functie, eervol ontslag worden verleend 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 medewerker die verlof geniet ingevolge het bepaalde in het eerste lid, wordt bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, op zijn verzoek uitbreiding van het verlof verleend, zodanig dat hij in totaal voor 40% van zijn arbeidsduur verlof geniet.
 - 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 ingevolge 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 een eenmalig 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 ingevolge 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-uren dienstverband) 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 en met 1 april 2007.
 - 9 De functies als bedoeld in het eerste lid, waarvoor deze regeling limitatief geldt, zijn: verzorgenden, verpleeghulpverleners, verpleegkundigen, (o.a. eerste verpleegkundigen, seniorverpleegkundigen, gedifferentieerd verpleegkundigen, ic-verpleegkundigen, regieverpleegkundigen) verpleegkundig consulenten, nurse-practitioners, ok-assistenten en anesthesie-assistenten, verloskundigen, radiodiagnostisch en radiotherapeutisch laboranten.

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 Voor de uitvoering van het eerste lid gelden de volgende voorschriften:
 - a voor patiëntenzorgpersoneel (verpleging e.a.) kan de werkgever werktijdregelingen vaststellen met gebruikmaking van in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit opgenomen overlegbepalingen. Deze bevoegdheid betreft ook de rusttijd, pauze en arbeidstijd, arbeid op zondag en arbeid in nachtdienst.
 - b voor overige personeel dat in (semi-) continudienst werkzaam is, kan de werkgever eveneens van de in sub a genoemde overlegbepalingen uit de Arbeidstijdenwet gebruik maken. Hierbij geldt als uitgangspunt dat daar waar de ruimere normen niet nodig zijn, wordt uitgegaan van de standaardbepalingen uit de Arbeidstijdenwet. Als in de werktijdregelingen die aan de ondernemingsraad worden voorgelegd gebruik wordt gemaakt van de overlegbepalingen, wordt aangegeven op welke onderdelen dat gebeurt;
 - c voor het overige personeel gelden de standaardbepalingen uit de Arbeidstijdenwet.

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 Koningin 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 medewerker kan worden opgedragen onregelmatige diensten te verrichten als omschreven in artikel 4.7.3 (toelage onregelmatige dienst).
- 2 De medewerker kan worden opgedragen bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten te vervullen als omschreven in artikel 4.7.4 (bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst).
- 3 De medewerker kan worden opgedragen overwerk te verrichten als omschreven in artikel 4.7.6 (overwerk).
- 4 Aan de medewerker van 55 jaar of ouder kan het verrichten van onregelmatige diensten, het vervullen van bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten en het verrichten van overwerk uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen.

Artikel 6.3 ROOSTERDIENST

- 1 Voor zover voor de medewerker ingevolge de werktijdregelingen wisselende werktijden gelden, wordt daartoe door de werkgever een rooster vastgesteld.
- 2 In het rooster worden in ieder geval de te verrichten diensten en de werktijden opgenomen.
- 3 De individuele roosters worden 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 gebracht.

Artikel 6.3.1 OVERIGE BEPALINGEN ROOSTERDIENST

- 1 De medewerker heeft in een kalenderjaar recht op ten minste 22 vrije weekenden.
- 2 Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.
- 3 Bij inroostering van werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met methoden van gezond roosteren.

- 4 Indien op grond van zwaarwegende dienstbelangen een wijziging moet worden aan gebracht in een reeds vastgesteld dienstrooster, wordt de medewerker hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld. Indien de medewerker als gevolg hiervan aantoonbaar financieel nadeel ondervindt, die redelijkerwijs niet te zijnen laste kan blijven, worden de hiermee gepaard gaande kosten door het ziekenhuis vergoed.
- 5 Indien geen overeenstemming wordt bereikt met de medewerker omtrent het aanbrengen van verschuivingen in een reeds vastgesteld dienstrooster, kan een dienstopdracht worden gegeven. 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 mede werker 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. Indien de individuele wensen niet sporend gemaakt kunnen worden met de voorkeur van het collectief, prevalleert het organisatiebelang. In onderling overleg kan het arbeidspatroon tussentijds worden aangepast.
- 4 Indien 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 medewerker wordt elk kalenderjaar vakantie met behoud van bezoldiging verleend 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 Indien 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 De aanspraak op vakantie wordt verhoogd volgens de onderstaande tabel, afhankelijk van de leeftijd die de medewerker in het desbetreffende kalenderjaar bereikt:

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

- 3 Indien en voor zolang artikel 8.5.5, tweede lid, onderdeel e of f (geen aanspraak op bezoldiging), onderscheidenlijk artikel 8.5.6 (sanctierégime) van toepassing is, heeft de medewerker geen aanspraak op vakantie.
- 4 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 Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van een kalenderjaar wordt de aanspraak op vakantie vastgesteld naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar.
- 2 Indien de arbeidsduur van de medewerker wordt gewijzigd, wordt de aanspraak op vakantie over een eventueel resterend gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar opnieuw vastgesteld, 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, wordt door hem geen aanspraak op vakantie verworven. 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, voor zover de verhindering tot dienstverrichting korter duurt dan 26 weken, waarbij een hervatting van de dienstverrichting gedurende dertig kalen-

derdagen of minder geen nieuwe periode van 26 weken inluit en waarbij de in de laatste volzin van het vorige lid genoemde periode van dertig kalenderdagen wordt begrepen in de periode van 26 weken;

d zwangerschaps- en bevallingsverlof;

e verblijf in militaire dienst wegens herhalingsoefeningen.

Artikel 7a.1.2 **AANSPRAAK OP VAKANTIE TIJDENS ZIEKTE**

In afwijking van artikel 7.1.2, vierde lid, onder c, geldt voor de medewerker van UMC St Radboud en VUmc het bepaalde in artikel 7:635, vierde lid Burgerlijk Wetboek. Aanspraak op vakantie bestaat over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht wegens ziekte of ongeval, met dien verstande dat tijdvakken worden samengesteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Geen aanspraak op vakantie heeft de medewerker indien de ziekte of het ongeval door opzet is veroorzaakt.

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. Indien 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. Indien 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**

Indien aan de medewerker in een bepaald kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel is verleend, wordt de niet verleende vakantie zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar toegekend, 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 Indien de medewerker op de datum van ingang van zijn ontslag nog aanspraak heeft op vakantie, wordt hem voor ieder uur vakantie dat hij niet heeft opgenomen een vergoeding toegekend 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 Indien op de datum van ingang van zijn ontslag blijkt, dat de medewerker teveel vakantie heeft opgenomen, kan de werkgever hem voor ieder uur teveel opgenomen vakantie een bedrag ten bedrage van het salaris per uur dat de medewerker direct voorafgaand aan zijn ontslag ontving in rekening brengen.

Artikel 7a.1.6 **ONTSLAG EN VAKANTIE**

Voor de medewerker in dienst van UMC St Radboud 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 ingevolge wettelijke verplichtingen als militair in werkelijke dienst is;
- c voor een herhalingsoefening als militair in werkelijke dienst is;
- d als rampbestrijder deelneemt aan de rampbestrijdingsdienst, bedoeld in de Wet rechtspositionele voorzieningen rampbestrijders.

Artikel 7.3 **BUITENGEWOON VERLOF**

- 1 De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld de in de artikelen 7.3.1 tot en met 7.3.5 genoemde gebeurtenissen en omstandigheden bij te wonen, indien en voor zover hij daartoe niet in de gelegenheid zou zijn, omdat hij op de betreffende 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, onvoorziene 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**

- 1 Tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet, wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor de uitoefening van kiesrecht en voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en de omzetting van dienst niet mogelijk is.
- 2 Tot de bezoldiging in dit artikel worden niet gerekend de toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst.

Artikel 7.3.2 **PERSOONLIJKE OMSTANDIGHEDEN**

De medewerker heeft in geval van de onderstaande persoonlijke omstandigheden aanspraak op betaald buitengewoon verlof:

- bij zijn ondertrouw: één dag;
- bij zijn huwelijk: twee dagen;
- bij het verlijden van de notariële akte m.b.t. samenleving: twee dagen;
- bij de registratie van zijn partnerschap: twee dagen;
- tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag;
- bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
- bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: twee dagen;
- bij bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner: ten hoogste twee dagen;
- voor het verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie: ten hoogste drie dagen per kind;
- bij zijn verhuizing: ten hoogste twee dagen per kalenderjaar.

Artikel 7.3.3 **CALAMITEITENVERLOF**

- 1 Aan de medewerker wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor de opvang van calamiteiten in zijn persoonlijke levenssfeer.
- 2 Onder calamiteit wordt verstaan een onvoorziene gebeurtenis, waarvoor het nood-

zakelijk is dat door de medewerker zelf onverwijld maatregelen getroffen moeten worden ter voorkoming of beperking van schade of onheil.

- 3 De duur van het verlof omvat de tijd, die de medewerker gelet op de aard en de ernst van de gebeurtenis redelijkerwijs verhinderd is zijn arbeid te verrichten.
- 4 De medewerker is gehouden zijn verhindering tot dienstverrichting als gevolg van de calamiteit direct te melden en zoveel mogelijk te beperken; tevens dient hij achteraf desgevraagd aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit waarbij hij zelf actie moest ondernemen.

Artikel 7.3.4 **ZORGVERLOF**

- 1 Buitengewoon verlof, met een maximum van vijftien dagen per kalenderjaar, kan worden verleend voor kortdurend zorgverlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg.
- 2 Tijdens het buitengewoon 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-1, met dien verstande dat de aanspraak niet hoger wordt dan de reguliere bezoldiging van de medewerker.
- 4 Toekenning van aanspraken op kortdurend zorgverlof aan medewerkers met een onvolledige arbeidsduur geschiedt naar evenredigheid.
- 5 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 Wet Arbeid en Zorg in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- 2 De aanspraak op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de 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 toepassing van het derde lid worden dagen waarover de medewerker op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekingeld heeft genoten in de periode dat zij aanspraak heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
- 5 Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof behoudt de medewerker aanspraak op bezoldiging.
- 6 Indien de medewerker aan wie verlof is verleend gedurende de gehele of gedeeltelijke periode van dat verlof tevens aanspraak heeft op een financiële tegemoetkoming op basis van de Wet arbeid en zorg, wordt gedurende de periode waarin sprake is van samenloop een inhouding op de doorbetaling bezoldiging als bedoeld in het vijfde lid toegepast die overeenkomt met het bedrag van bedoelde financiële tegemoetkoming.
- 7 Indien aan gestelde voorwaarden voor het toekennen van een financiële tegemoetkoming als bedoeld in het zesde lid is voldaan maar geen financiële tegemoetkoming is toegekend omdat de vrouwelijke medewerker geen aanvraag heeft ingediend, past de werkgever het zesde lid op overeenkomstige wijze toe. In dat geval wordt rekening gehouden met de financiële tegemoetkoming die aan de vrouwelijke medewerker zou zijn toegekend indien zij wel een aanvraag zou hebben ingediend.
- 8 De werkgever informeert de medewerker over de consequenties van het niet aanvragen van een uitkering.

Artikel 7.3.6 **ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF**

- 1 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 Wet Arbeid en Zorg.
- 2 De aanspraak op verlof bedraagt bij adoptie van een kind ten hoogste vier aaneengesloten weken. De aanspraak bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en vangt aan vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemings-adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen zoals die dag is aangeduid in een door de medewerker aan de werkgever overlegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie zal worden opgenomen.
- 3 Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat de aanspraak op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
- 4 De bepalingen in dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing op de medewerker die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d, van de Wet arbeid en zorg.

Artikel 7.3.7 **OUDERSCHAPSVERLOF**

- 1 Gedurende het eerste levensjaar van zijn kind heeft de medewerker, in aanvulling op de wet arbeid en zorg voor ouderschapsverlof, aanspraak op betaald ouderschapsverlof.
- 2 De medewerker kan maximaal voor de helft van zijn aangegane of overeengekomen aantal arbeidsuren per week (berekend over een periode van drie maanden), betaald ouderschapsverlof opnemen. De verlofperiode bedraagt minimaal een maand en maximaal drie aaneengesloten maanden.
- 3 Voor de medewerker met een dienstverband op basis van artikel 2.4.2.1, eerste lid (min-max- en nul-uren dienstverband), wordt de in het tweede lid bedoelde aanspraak berekend over het feitelijk gewerkte aantal uren in de periode van drie maanden voorafgaand aan het verlof.
- 4 Over de verlofuren wordt 70% van het geldende wettelijk minimumloon betaald.
- 5 De medewerker dient het betaalde salaris over de verlofuren terug te betalen indien hij binnen een half jaar na het genoten betaalde verlof verzoekt om ontslag of vermindering van de arbeidsduur. Bij vermindering van de arbeidsduur geldt de terugbetalingsverplichting naar rato.
- 6 De periode van betaald verlof telt mee voor de totale verlofperiode waarop krachtens de wettelijke regeling aanspraak bestaat.

Artikel 7.3.8 **VAKBONDSVERLOF**

- 1 Mits het dienstbelang zich daartegen niet verzet wordt de medewerker door de werkgever in de gelegenheid gesteld 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 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**

Buitengewoon verlof van korte dan wel lange duur, al dan niet bezoldigd, kan voorts door de werkgever worden verleend in de gevallen waarin daartoe aanleiding aanwezig wordt geacht.

Hoofdstuk 8

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 8.1 **DEFINITIES**

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a **bedrijfsgezondheidskundige begeleiding:** de begeleiding door of namens een bedrijfsgezondheidsdienst, gericht op het voorkomen van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het beëindigen daarvan;
- b **geneeskundig onderzoek:** een onderzoek door of namens het UWV, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de bedrijfsgezondheidsdienst;
- c **geneeskundige verklaring:** een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- d **passende arbeid:** alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om reden van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
- e **gangbare arbeid:** alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de medewerker met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen. Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening.
- f **UWV:** het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet SUWI;
- g **ZW-uitkering:** ziekengeld of uitkering krachtens de ZW.

Artikel 8.2 **BEDRIJFSGEZONDHEIDSZORG**

- 1 De medewerker geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding door of namens een bedrijfsgezondheidsdienst, overeenkomstig dit hoofdstuk.
- 2 De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de medewerker wordt verzorgd door de bedrijfsgezondheidsdienst in samenwerking met de werkgever.
- 3 De medewerker moet meewerken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de bedrijfsgezondheidsdienst.
- 4 De medewerker kan de bedrijfsgezondheidsdienst rechtstreeks consulteren over gezondheidsproblemen die met zijn arbeidssituatie samenhangen. De medewerker kan de werkgever verzoeken hem in verband hiermee een onderzoek vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst te laten ondergaan.

Artikel 8.3 **REÏNTEGRATIE**

- 1 Ten aanzien van de medewerker die door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, worden door de werkgever in samenwerking met de bedrijfsgezondheidsdienst zo spoedig mogelijk activiteiten ontwikkeld, gericht op reïntegratie van de medewerker en uitmondend in de vaststelling van een reïntegratieplan. 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 verrich-

ten 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 voor meer dan 55% van zijn arbeidsduur verhinderd is zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, behoudt gedurende de kalendermaand waarin zijn verhindering is ontstaan en vervolgens gedurende een termijn van 18 maanden zijn volle bezoldiging en daarna 80% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband.
- 2 Gedurende de periode dat de medewerker voor ten hoogste 55% van zijn arbeidsduur verhinderd is zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, wordt de termijn genoemd in het eerste lid opgeschort.
- 3 Indien de medewerker een ZW-uitkering of WAO-uitkering is toegekend, 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 ZW-uitkering of WAO-uitkering 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 ZW-uitkering of WAO-uitkering niet toegekend of geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
- 5 Op verzoek van de werkgever verleent de medewerker alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering of WAO-uitkering.
- 6 Op verzoek van de werkgever verstrekt de medewerker alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit artikel.
- 7 Ten aanzien van de medewerker, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hiertegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
- 8 Ter bepaling van de in het eerste lid genoemde termijn, met inbegrip van de periode bedoeld in het tweede lid, worden perioden van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Hierbij wordt het door de medewerker genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof buiten beschouwing gelaten.

Artikel 8.5.1 **HERPLAATSING**

- 1 De in artikel 8.5 bedoelde doorbetaling van volledige of gedeeltelijke bezoldiging eindigt indien de medewerker op grond van artikel 9.1.1 (overplaatsing bij ziekte) wordt herplaatst.
- 2 Indien de herplaatsing plaatsvindt voordat de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 12.10, tweede lid, onder a (ontslag wegens ziekte), respectievelijk artikel 12a.10, eerste lid, onder a, (einde dienstverband wegens ziekte) is verstreken en de bezoldiging van de medewerker als gevolg van de herplaatsing vermindering ondergaat, heeft hij tot het eind van genoemde termijn recht op een aanvullende uitkering.
- 3 De aanvullende uitkering bedoeld in het tweede lid, bedraagt het verschil tussen het bedrag waarop de medewerker op grond van artikel 8.5 recht zou hebben gehad indien hij niet zou zijn herplaatst en zijn bezoldiging na herplaatsing, in voorkomend geval verminderd met een uit de oorspronkelijke functie voortvloeiend recht op ZW-uitkering of WAO-uitkering, invaliditeitspensioen en herplaatsings-toelage.

Artikel 8.5.2 **BEREKENING TOELAGEN**

- 1 Bij verhindering door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek wordt, indien de medewerker een toelage onregelmatige dienst of een toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst ontvangt, voor dit bezoldigingsdeel vanaf de eerste dag waarop de verhindering tot dienstverrichting is ontstaan, een gemiddeld bedrag vastgesteld dat wordt berekend op grond van de toegekende toelagen in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan het tijdstip waarop de verhindering tot dienstverrichting is ontstaan.
- 2 In het geval de medewerker bedoeld in het eerste lid 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 reïntegratie, dan wel 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:
 - a zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle bezoldiging, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;
 - b zolang hij aanspraak kan maken op 80% van zijn bezoldiging, bedoelde inkomsten hierop in mindering gebracht, voor zover deze 20% van zijn bezoldiging te boven gaan.
- 2 De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de medewerker tijdens de verhindering zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek op advies van de bedrijfsgezondheidsdienst of het UWV in het belang van zijn genezing of reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor de werkgever verricht, waaronder tevens wordt verstaan een plaatsing in een andere functie.
- 3 De in het eerste lid bedoelde kortingen blijven buiten toepassing voor zoveel de in die leden bedoelde inkomsten reeds worden gekort op de ZW-uitkering of WAO-uitkering van de medewerker.
- 4 Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een aanvullend invaliditeitspensioen of een herplaatsingstoelage, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 8.5.5 **GEEN AANSPRAAK OP BEZOLDIGING**

- 1 Dit artikel is uitsluitend van toepassing gedurende het tijdvak waarin nog geen WAO is toegekend.
- 2 Geen aanspraak op bezoldiging bestaat, indien:
 - a blijkt 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 door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek zich voordoet

binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die terzake van zijn indiensttreding heeft plaatsgevonden, en als dan blijkt dat de medewerker hierbij onrechtmatig heeft gehandeld door onjuiste informatie over zijn gezondheids-toestand te verstrekken of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

- d de medewerker aangeboden passende arbeid, waartoe de bedrijfsgezondheidsdienst hem in staat acht weigert te verkrijgen of te aanvaarden, dan wel, zonder deugdelijke grond weigert deze te verrichten terwijl hij daartoe door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld;
 - 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 als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO.
- 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-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 ZW-uitkering of WAO-uitkering;
 - 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, dan wel zich niet houdt aan de hem door de bedrijfsgezondheidsdienst of door het 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 bedrijfsgezondheidsdienst, in het belang van zijn genezing, reïntegratie 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-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 gangbare arbeid, waartoe de bedrijfs-geneeskundige dienst 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 verhindert 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 artikel 71a, tweede lid, van de WAO. 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, eerste lid, 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 bedrijfsgezondheidsdienst 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 bedrijfsgezondheidsdienst of het 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 bedrijfsgezondheidsdienst 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, wordt de medewerker van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld 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 evenbedoelde 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**

Aan de medewerker wiens lichamelijke of psychische toestand blijkt een conclusie van het onderzoek, bedoeld in artikel 8.6, zodanig is dat de belangen van hemzelf, van het ziekenhuis of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk verlof verleend op de voet van de bepalingen van dit hoofdstuk. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan 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 blijkens 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 **ONDERZOEK WAO-UITKERING**

- 1 Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een WAO-uitkering het UWV van oordeel is dat de medewerker arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten is in zijn eigen functie, zij het onder nadere voorwaarden, 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 bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een WAO-uitkering het UWV 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 **AANSPRAKEN NA ONTSLAG**

- 1 De voormalige medewerker die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan:
 - voor het tijdstip van ontslag, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel
 - voor het tijdstip waarop zijn tijdelijk dienstverband is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid zijn laatstgenoten bezoldiging.
- 2 Het in het eerste lid bepaalde geldt slechts:
 - voor zover de voormalige medewerker niet als herplaatsbaar verklaarde medewerker is herplaatst in een functie en
 - voor zover de termijn van 18 kalendermaanden, genoemd in artikel 8.5, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de voormalige medewerker de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
- 3 De voormalige medewerker die binnen vier weken:
 - na het tijdstip van ontslag, dan wel
 - na het tijdstip waarop zijn tijdelijk dienstverband is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt zijn laatstelijk genoten bezoldiging, mits hij gedurende ten minste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De laatstelijk genoten bezoldiging wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de voormalige medewerker duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde medewerker is herplaatst in een functie, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de eerste ziektedag, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
- 4 Het eerste, tweede en derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de medewerker, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, loon of bezoldiging, dan wel op een uitkering wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
- 5 Indien de voormalige medewerker binnen een tijdvak van vier weken, nadat de volgens het eerste, tweede en derde lid geregelde doorbetaling van zijn bezoldiging in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende, dan wel, na een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als

een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip, waarop de in het eerste, tweede en derde lid bedoelde termijnen zijn verstreken, worden evenbedoelde perioden van ongeschiktheid, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld. Hierbij wordt de tijd doorgebracht wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van artikel 7.3.5 buiten beschouwing gelaten.

- 6 Het bedrag van de laatstelijk genoten bezoldiging, bedoeld in dit artikel, wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
 - a een de voormalige medewerker toegekende ZW-uitkering of WAO-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte of arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
 - b een de voormalige medewerker toegekend invaliditeitspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, bedoeld in artikel 8.8.3, derde lid;
 - c inkomsten welke de voormalige medewerker inmiddels mocht zijn gaan ontvangen uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen terzake van ziekte of arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van de medewerker is betaald;
 - d inkomsten welke de voormalige medewerker ontvangt uit een uitkering waarvoor krachtens artikel 12.3 lid 2 t/m 5 (FPU), respectievelijk artikel 12a.4 (FPU) ontslag is verleend.
- 7 In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 8.2 en 8.5.5, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
- 8 De voormalige medewerker die ingevolge het eerste lid aanspraak heeft op doorbetaling van bezoldiging heeft aanspraak op een vakantie-uitkering op de voet van de artikelen 4.5 (vakantie-uitkering) en 4.5.1 (uitbetaling vakantie-uitkering).

Artikel 8.8.1 **AANVRAAGTERMIJN**

- 1 Verkrijging van de in artikel 8.8, eerste, tweede, derde en vijfde lid, bedoelde aanspraken richt de voormalige medewerker binnen zeven dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de voormalige medewerker aantoonde, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
- 2 De artikelen 8.5.5 en 8.5.6 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8.8.2 **ZWANGERSCHAP- EN BEVALLINGSVERLOF**

- 1 De voormalige medewerker die recht heeft op haar laatstelijk genoten bezoldiging vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken te verwachten is aan de werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof. Indien zij na beëindiging van deze bezoldiging nog wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid ongeschikt is, dan wel binnen vier weken na beëindiging daarvan opnieuw ongeschikt wordt om haar passende arbeid, dan wel na een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid gangbare arbeid, te kunnen verrichten, is artikel 8.8, derde, vierde en vijfde lid, van overeenkomstige toepassing. De in artikel 8.8 bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag, volgende op die van de bevalling.
- 2 Artikel 8.8, leden zes tot en met acht, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8.8.3 **AANVULLING WAO BIJ BEROEPSZIEKTE/DIENSTONGEVAL**

- 1 Aan de voormalige medewerker die een WAO-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 uitkering verleend in aanvulling op een hem uit hoofde van die arbeidsongeschikt-

heid toegekende suppletie krachtens artikel 12.10.1/12a.10.1 (regeling suppletie) dan wel op een hem toegekend invaliditeitspensioen of herplaatsingstoelage door de Stichting Pensioenfonds ABP.

- 2 Ingeval van toekenning van een suppletie, als bedoeld in het eerste lid, omvat de aanvullende uitkering, bedoeld in dat lid, een zodanig bedrag, dat de medewerker, tezamen met die suppletie, 90,02% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging ontvangt.
- 3 Ingeval van toekenning van een invaliditeitspensioen, als bedoeld in het eerste lid, omvat de uitkering, bedoeld in dat lid, een zodanig bedrag, dat de medewerker tezamen met het invaliditeitspensioen of de herplaatsingstoelage, bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer : 90,02%
65 tot 80% : 65,26%
55 tot 65% : 54,01%
45 tot 55% : 45,01%
35 tot 45% : 36,01%
25 tot 35% : 27,01%
15 tot 25% : 18,00%

van de laatstelijk genoten bezoldiging ontvangt, mits hij gebruik heeft gemaakt van de hem door de Stichting Pensioenfonds ABP geboden mogelijkheid tot individuele bijverzekering tegen de gevolgen van de verlaging van zijn invaliditeitspensioen in de periode, bedoeld in artikel 21b van de WAO. Heeft de voormalige medewerker van deze mogelijkheid tot individuele bijverzekering geen gebruik gemaakt, dan omvat de uitkering, bedoeld in het eerste lid, een zodanig bedrag dat de medewerker gedurende de periode, bedoeld in artikel 21b van de WAO, tezamen met het invaliditeitspensioen bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer : 83,59%
65 tot 80% : 60,76%
55 tot 65% : 50,15%
45 tot 55% : 41,80%
35 tot 45% : 33,44%
25 tot 35% : 25,08%
15 tot 25% : 16,72%

van de laatstelijk genoten bezoldiging ontvangt.

De 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 leeftijd van 65 jaar bereikt.

- 4 Indien ingevolge artikel 8.10 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP een algemeen neerwaartse wijziging is doorgevoerd ten aanzien van het invaliditeitspensioen, genoemd in het eerste en derde lid, wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden nadien op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van de 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 uitkering, bedoeld in het eerste lid, worden, indien een WAO-uitkering, een suppletie, een invaliditeitspensioen, een werkloosheidsuitkering, een uitkering wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, door samenloop met andere inkomsten, dan wel door toedoen of nalaten van de voormalige medewerker blijvend of tijdelijk of 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 de Stichting Pensioenfonds ABP heeft een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de over-

ledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel, indien de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgend op die van het hertrouwen. Artikel 8.8.1, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing.

- 7 Geen recht op een 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.

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 verrekken met uitkeringen op grond van deze CAO en het BWAZ dan wel het RBWAZ: 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 uitkeringen op grond van deze CAO en het BWAZ dan wel het RBWAZ.

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 ZW-uitkering en/of WAO-uitkering 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.
- 4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van de voormalig medewerker de ZW-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van de vermindering als bedoeld in dit hoofdstuk de ZW-uitkering steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Hoofdstuk 9

Overige rechten en plichten

Artikel 9.1 OVERPLAATSING

- 1 De medewerker kan op zijn verzoek een andere functie worden opgedragen.
- 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 9.1.1 OVERPLAATSING BIJ ZIEKTE

- 1 De medewerker, die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, kan een andere functie worden opgedragen.
- 2 Gedurende het eerste jaar dat de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is hij verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid.
- 3 Met ingang van het tweede jaar dat de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is hij verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van gangbare arbeid.
- 4 Dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing indien aan de medewerker de eigen functie wordt opgedragen onder andere voorwaarden.

Artikel 9.1.2 TIJDELIJK ANDER WERK

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

Artikel 9.2 AANSPRAKELIJKHEID ZIEKENHUIS

- 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 ziekenhuis, is daarvoor jegens het ziekenhuis 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 toestemming nodig voor het aanvaarden of verrichten van nevenwerkzaamheden of nevenbetrekkingen die de belangen van het ziekenhuis niet kunnen raken en het functioneren van het ziekenhuis en de medewerker

niet kunnen schaden en die niet onverenigbaar zijn met de functie van de medewerker.

Voor alle overige nevenwerkzaamheden of nevenbetrekkingen is voorafgaande toestemming van de raad van bestuur vereist.

- 2 De raad van bestuur verleent toestemming voor nevenbetrekkingen of nevenwerkzaamheden
 - a die onbezoldigd dan wel met een onkostenvergoeding plaatsvinden, indien deze gerekend kunnen worden tot de functie van het ziekenhuis en in het belang zijn van het ziekenhuis en/of het functioneren van de medewerker;
 - b die worden verzocht door een medewerker met onvolledige werktijd en de nevenbetrekking of nevenwerkzaamheden buiten werktijd worden verricht.
 - c indien met het verrichten van de activiteiten werktijd is gemoeid en het aannemelijk is dat deze tijd door de medewerker wordt gecompenseerd in zijn vrije tijd;een en ander voor zover de in voorgaande onderdelen genoemde activiteiten de belangen van het ziekenhuis niet kunnen raken, het functioneren van het ziekenhuis en van de medewerker niet kunnen schaden en niet onverenigbaar zijn met de functie van de medewerker.
- 3 Voorts kan de raad van bestuur toestemming verlenen voor:
 - a activiteiten waarmee werktijd is gemoeid en waarvan niet of onvoldoende aannemelijk is dat die tijd door de medewerker wordt gecompenseerd in zijn vrije tijd;
 - b het middellijk of onmiddellijk deelnemen aan aannemingen en leveringen en het verrichten van nevenwerkzaamheden ten behoeve van openbare diensten, het zijn van commissaris, bestuurder of vennoot van vennootschappen, stichtingen of verenigingen;een en ander indien deze activiteiten de belangen van het ziekenhuis niet raken en niet kunnen schaden, het functioneren van de medewerker niet schaden en die niet onverenigbaar zijn met de functie van de medewerker.
- 4 De toestemming kan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd worden verleend. De toestemming kan worden ingetrokken als zich naar het oordeel van de Raad van bestuur een wijziging voordoet in de omstandigheden waaronder de toestemming is verleend. De raad van bestuur is bevoegd aan een gegeven toestemming voorwaarden te verbinden.
- 5 Slechts voor zover het noodzakelijk is voor het verlenen van toestemming en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de betrokken medewerker daardoor niet onevenredig wordt aangetast, is de raad van bestuur gerechtigd in het kader van de te verlenen toestemming persoonsgegevens te verwerken in de zin van de wet bescherming persoonsgegevens. Persoonsgegevens betreffende de medewerker zullen door de raad van bestuur nimmer worden vastgelegd anders dan met voorafgaande uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de betrokken medewerker. Elk ziekenhuis zal de verwerking van persoonsgegevens in overleg met de ondernemingsraad nader uitwerken in een eigen reglement.
- 6 Inkomsten uit nevenbetrekkingen of nevenwerkzaamheden als bedoeld in lid 3, waarvoor toestemming is verleend en die een bedrag van 2200 euro per jaar te boven gaan, komen voor het meerdere ten goede aan het ziekenhuis, tenzij over de verdeling van de inkomsten tussen de raad van bestuur en de medewerker andere afspraken zijn gemaakt.
- 7 Indien blijkt dat de medewerker zonder toestemming nevenwerkzaamheden verricht of een nevenbetrekking heeft aanvaard, die wel aan toestemming onderhevig zijn, kan de raad van bestuur hem opdragen deze werkzaamheden, c.q. betrekking te beëindigen, en de hieruit genoten inkomsten te verrekenen met het ziekenhuis. De medewerker kan daarna alsnog de vereiste toestemming vragen.

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 dienstvoorschriften kunnen door de werkgever in de vorm van een instructie mede van toepassing worden verklaard op personen die werkzaam zijn in het ziekenhuis, maar niet in dienst zijn van het ziekenhuis.

Artikel 9.6 **ZIEKTEKOSTENREGELING**

- 1 Op de medewerker is voor de dekking van kosten van geneeskundige behandeling en verzorging de IZA/AZ-regeling van toepassing.
- 2 Voor deelname aan de IZA/AZ-regeling is vereist dat de medewerker een dienstverband heeft voor een periode van tenminste drie maanden en een arbeidsduur van tenminste 8 uur gemiddeld per week.
- 3 De medewerker met een arbeidsduur van 18 uur of meer gemiddeld per week is verplicht tot deelname aan de IZA/AZ-regeling. Van deze verplichting kan de werkgever de medewerker die tegen deze deelneming gewetensbezwaren heeft of in het buitenland woonachtig is op zijn verzoek ontheffing verlenen.
- 4 De medewerker met een arbeidsduur van tenminste 8 uur gemiddeld per week tot 18 uur gemiddeld per week is verplicht tot deelname aan de IZA/AZ-regeling, tenzij van deze verplichting door de werkgever ontheffing wordt verleend.
- 5 Ten aanzien van de medewerker met een dienstverband als bedoeld in artikel 2.4.2.1 (min-max en nul-uren dienstverband), geldt met betrekking tot de in de leden twee tot en met vier van dit artikel vermelde arbeidsduur het met de medewerker aangegane cq. overeengekomen minimum aantal uren per week.

Artikel 9.6.1 **PREMIE ZIEKTEKOSTENREGELING**

- 1 De medewerker, die deelneemt aan de IZA/AZ-regeling is maandelijks voor zichzelf en voor eventuele meeverzekerde partner en kinderen een premie verschuldigd, waarvan de hoogte jaarlijks wordt vastgesteld door het bestuur van IZA op voordracht van de IZA/AZ bestuurscommissie. De premie wordt ingehouden op het salaris.
- 2 De werkgever kan omtrent de inhouding van de door de medewerker verschuldigde premie nadere regels stellen. Daarin kunnen onder medewerkers gewezen medewerkers worden begrepen.

Artikel 9.6.2 **COMPENSATIEREGELING IZA/AZ**

- 1 De medewerker die op 30 september 2002 verzekerd is middels een particuliere ziektekostenverzekering of ziekenfondsverzekerd is, heeft voor zichzelf en zijn medebelanghebbende(n) tot 1 oktober 2007 aanspraak op een maandelijks netto uit te betalen compensatie, indien hij als gevolg van deelname aan de IZA/AZ-regeling met ingang van 1 oktober 2002 een inkomensachteruitgang ondergaat.
- 2 Onder de in het eerste lid bedoelde medebelanghebbende(n) wordt verstaan: De partner en/of kinderen van de in het eerste lid bedoelde medewerker, voor zover uiterlijk aangemeld per 1 november 2002 als gezinslid voor de IZA/AZ-regeling en voor zover er voor deze gezinsleden over tenminste één maand in de periode juli 2002 t/m september 2002 recht bestaat op een ZKAZ vergoeding of er sprake is van een medeverzekerdenschap in het kader van de Ziekenfondswet.
- 3 De grondslag voor de compensatie wordt eenmalig vastgesteld op het verschil tussen de nieuwe kosten en de oude kosten.
- 4 De in het derde lid bedoelde oude kosten worden als volgt berekend:
 - a Zelfstandig Ziekenfondsverzekerde:
 - 1 De voor de medewerker over de maand september 2002 voor het ziekenfonds basispakket verschuldigde inkomensafhankelijke ziekenfondspremie vermeerderd met het effect op zijn netto inkomen in de betreffende maand van de fiscale bijtelling van de werkgeverspremie Ziekenfondswet, plus een bedrag van € 13,-.
 - 2 In geval er sprake is van een medebelanghebbende op grond van een medeverzekerdenschap in het kader van de Ziekenfondswet wordt het onder 4.a.1 berekende bedrag met € 13,- verhoogd.

b Particulier verzekerde:

- 1 De voor de medewerker op basis van de in het vijfde lid berekende rekenpremie particulier verzekerde, onder aftrek van de netto ZKAZ-vergoeding waarop de belanghebbende voor zichzelf en zijn medebelanghebbende(n) over de maand september 2002 recht heeft.
 - 2 Indien er sprake is van wisselende ZKAZ-rechten over de periode april t/m september 2002, wordt uitgegaan van de hoogste ZKAZ-vergoeding over enige maand in de periode april t/m september 2002.
- #### c Medeverzekerde Ziekenfondsverzekerde:
- Voor de medewerker die in de maand september 2002 medeverzekerd was in het kader van de ziekenfondswet worden de oude kosten berekend overeenkomstig het bepaalde bij 4.b.
- 5 De in het vierde lid onder b.1. bedoelde rekenpremie particulier verzekerde wordt als volgt vastgesteld:
 - a De premie(s) op maandbasis zoals geldt/gelden in 2002 voor de leeftijds-categorie van belanghebbende en - indien van toepassing - zijn medebelanghebbende(n), behorend bij de 3e klas basisverzekering met een eigen risico van € 45,- per jaar voor een alleenstaande plus de wettelijke bijdragen MOOZ en WTZ behorend bij de collectieve ziektekostenverzekering zoals die geldt in het ziekenhuis waarin belanghebbende werkzaam is.
 - b Indien de betreffende collectieve ziektekostenverzekering geen eigen risico van € 45,- per jaar voor de 3e klas basisverzekering kent, wordt in plaats van de in 5.a bedoelde maandpremie(s) uitgegaan van de maandpremie(s) voor de 3e klas basisverzekering behorend bij het naast hogere eigen risico voor een alleenstaande in de betreffende collectieve ziektekostenverzekering.
 - c De onder 5.b. bedoelde maandpremie(s) wordt/worden verhoogd met 1/12 van het verschil tussen het onder 5.b bedoelde naast hogere eigen risico en € 45,-.
 - 6 De in het derde lid bedoelde nieuwe kosten worden als volgt berekend: de door de medewerker voor zichzelf en - indien van toepassing - zijn medebelanghebbende(n), over de maand oktober 2002 verschuldigde maandpremies - nominaal en procentueel voor de IZA/AZ-Basisverzekering, vermeerderd met het effect op zijn netto inkomen in de betreffende maand door de fiscale bijtelling van de werkgeverspremie IZA/AZ.
 - 7 De compensatie wordt gedurende 5 jaar betaald en bedraagt:
 - a Over de periode 1 oktober 2002 tot 1 oktober 2003: 100% van de krachtens het derde lid berekende grondslag;
 - b Over de periode 1 oktober 2003 tot 1 oktober 2004: 80% van de krachtens het derde lid berekende grondslag;
 - c Over de periode 1 oktober 2004 tot 1 oktober 2005: 60% van de krachtens het derde lid berekende grondslag;
 - d Over de periode 1 oktober 2005 tot 1 oktober 2006: 40% van de krachtens het derde lid berekende grondslag;
 - e Over de periode 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2007: 20% van de krachtens het derde lid berekende grondslag;
 - 8 Het recht op compensatie vervalt indien het dienstverband met het ziekenhuis eindigt, tenzij sprake is van een aansluitend dienstverband bij een ander ziekenhuis, of deelname aan de IZA/AZ-regeling eindigt.
 - 9 In afwijking van het achtste lid eindigt het recht op compensatie niet bij beëindiging van het dienstverband met aansluitend recht op een uitkering krachtens FLO, Pré-FPU, VUT-60, FPU, WAO, RBWAZ-uitkering i.v.m een ontslag op grond van artikel 12.8/12a.8 (reorganisatieontslag) en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, mits het IZA/AZ-deelnemerschap wordt voortgezet.
 - 10 Bij beëindiging van het dienstverband krachtens artikel 12.11, eerste lid sub a of e (ontslag op overige gronden) of artikel 12.12 (ontslag op andere gronden), wordt een afspraak gemaakt over het al dan niet beëindigen van het recht op compensatie.
 - 11 Indien de op basis van lid 3 berekende grondslag voor de compensatie negatief uitvalt door grote fluctuaties in de toelagen krachtens artikel 4.7.3 (toelage onregel-

matige dienst) en 4.7.4 (bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst), wordt de compensatie op verzoek van de medewerker als volgt aangepast:

a nieuwe kosten

Indien voor de berekening van de nieuwe kosten als bedoeld in het zesde lid, de som van de door hem ontvangen toelagen krachtens artikel 4.7.3.1 en 4.7.4.1 in de maand oktober 2002 € 100,00 of meer lager is dan het gemiddelde van die toelagen die hij in de maanden april t/m september 2002 heeft ontvangen, wordt het gemiddelde van die toelagen in de maanden april t/m september 2002 voor de berekeningsgrondslag gebruikt;

b oude kosten zelfstandig ziekenfondsverzekerde

Indien bij de berekening van de oude kosten als bedoeld in het vierde lid sub a, de som van de door hem ontvangen toelagen krachtens artikel 4.7.3 (toelage onregelmatige dienst) en 4.7.4 (bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst), in de maand september 2002 € 100,00 of meer hoger is dan het gemiddelde van die toelagen die hij in de maanden maart t/m augustus heeft ontvangen, wordt voor de berekening van de oude kosten het gemiddelde van die toelagen in de maanden maart t/m augustus 2002 voor de berekeningsgrondslag gebruikt. Als voorwaarde voor aanpassing geldt dat het verzoek daartoe uiterlijk op 31 december 2002 bij de werkgever moet zijn ingediend.

Artikel 9.6.3 COMPENSATIEREGELING ZKAZ

- 1 De medewerker die op 30 september 2002 in dienst is van een ziekenhuis en met ingang van 1 oktober 2002, op basis van het bepaalde in artikel 9.6 lid 2 of lid 4, niet deelneemt in de IZA/AZ-regeling, heeft voor zichzelf en zijn medebelanghebbende(n) tot 1 oktober 2007 aanspraak op een maandelijks netto uit te betalen ZKAZ-compensatie, indien hij voor 1 oktober 2002 een tegemoetkoming ontving op basis van de ZKAZ.
- 2 De grondslag voor de ZKAZ-compensatie wordt eenmalig vastgesteld op de ZKAZ-vergoeding waarop de medewerker voor zich zelf en zijn medebelanghebbende(n) recht had over de maand september 2002.
- 3 Voor de medewerker met een dienstverband op basis van artikel 2.4.2.1 (min-max-en nul-uren dienstverband) wordt de in het tweede lid bedoelde grondslag eerst herleid tot een bedrag per uur en in de maand van uitbetaling van de compensatie gebaseerd op de feitelijk gewerkte uren.
- 4 De compensatie wordt gedurende 5 jaar betaald en bedraagt:
 - a Over de periode 1 oktober 2002 tot 1 oktober 2003: 100% van de krachtens het tweede of derde lid berekende grondslag;
 - b Over de periode 1 oktober 2003 tot 1 oktober 2004: 80% van de krachtens het tweede of derde lid berekende grondslag;
 - c Over de periode 1 oktober 2004 tot 1 oktober 2005: 60% van de krachtens het tweede of derde lid berekende grondslag;
 - d Over de periode 1 oktober 2005 tot 1 oktober 2006: 40% van de krachtens het tweede of derde lid berekende grondslag;
 - e Over de periode 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2007: 20% van de krachtens het tweede of derde lid berekende grondslag;
- 5 Het recht op compensatie vervalt indien het dienstverband met het ziekenhuis eindigt, tenzij sprake is van een aansluitend dienstverband bij een ander ziekenhuis, of indien de medewerker gaat deelnemen aan de IZA/AZ-regeling.

Artikel 9.6.4 BIJZONDERE ZIEKTEKOSTEN

- 1 In bijzondere gevallen kan aan de medewerker een tegemoetkoming worden toegekend 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 9.6.5 BEROEPSZIEKTE/DIENSTONGEVAL

- 1 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, worden hem vergoed 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 wordt aan diens nagelaten betrekkingen een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van drie maanden, vermeerderd met de vakantie-uitkering 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 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, als 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 overlijdensuitkering door de werkgever worden uitgekeerd 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, ingevolge Titel 18 boek 1 Burgerlijk Wetboek, het vermoeden van overlijden is uitgesproken, wordt door de werkgever, op verzoek van de nagelaten betrekkingen, de in artikel 9.7, eerste lid, bedoelde uitkering toegekend.
- 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 het 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 het 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 ziekenhuis 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:
 - definiëring van het begrip klacht;
 - de wijze van indiening van een klacht;
 - de klachtenprocedure en de klachtenbehandeling in het ziekenhuis;
 - 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.

Hoofdstuk 10

Op non - actiefstelling

Artikel 10.1 **VAN RECHTSWEGE**

- 1 De medewerker is van rechtswege op non-actief gesteld, wanneer hij krachtens wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid.
- 2 Bij op non-actief stelling vindt geen inhouding op de bezoldiging plaats in geval van plaatsing in een psychiatrisch ziekenhuis of daarmee gelijk te stellen inrichting.
- 3 Geen inhouding op de bezoldiging vindt voorts plaats in geval 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 Indien de in verzekeringstelling, bedoeld in het derde lid, wordt gevolgd door inbewaringstelling, kan tijdens de op non-actiefstelling inhouding op de bezoldiging plaatsvinden voor één derde gedeelte. Na verloop van zes weken kan een verdere inhouding plaatsvinden, ook van het volle bedrag der bezoldiging.
- 5 De ingehouden bezoldiging kan alsnog geheel of gedeeltelijk aan de medewerker worden uitbetaald, 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.
- 6 Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging van de op non-actief gestelde medewerker kan aan anderen worden uitbetaald.

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 medewerker wordt medegedeeld op welk moment de op non-actiefstelling ingaat en op welk tijdstip de in artikel 10.2.1, eerste lid, bedoelde hoorzitting plaats zal vinden.
- 2 Indien de medewerker op non-actief is gesteld, heeft hij slechts toegang tot het ziekenhuis na verkregen toestemming van de werkgever.
- 3 Bij een op non-actiefstelling op grond van dit artikel vindt geen inhouding op de bezoldiging van de betrokken medewerker plaats.

Artikel 10.2.1 **HOREN**

- 1 De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid om binnen uiterlijk 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 opgemaakt dat zo spoedig mogelijk ter kennisneming in afschrift aan de medewerker wordt toegezonden.
- 3 Naar aanleiding van de hoorzitting deelt de werkgever de medewerker binnen uiterlijk een week bij aangetekend schrijven gemotiveerd mee, of de op non-actiefstelling gehandhaafd blijft.
- 4 Indien de op non-actiefstelling gehandhaafd blijft, geldt de in het derde lid bedoelde mededeling als definitief besluit tot op non-actiefstelling.
- 5 Het besluit, bedoeld in het vierde lid, bevat in elk geval:
 - de duur van de op non-actiefstelling; en
 - de redenen die aanleiding hebben gegeven tot de op non-actiefstelling.

Hoofdstuk 11

Disciplinaire straffen

Artikel 11.1 Plichtsverzuim

- 1 De medewerker die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan door de werkgever disciplinair worden gestraft.
- 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.

Artikel 11.2 Strafvormen

- 1 De disciplinaire straffen die opgelegd kunnen worden zijn:
 - a schriftelijke berisping;
 - b eenmalige inhouding van salaris, tot een bedrag overeenkomende met ten hoogste 10% van het maandsalaris van de medewerker; hierbij geldt dat het salaris van de medewerker in geen geval beneden het sociaal minimum ingevolge de bepalingen van de Algemene bijstandswet mag komen;
 - c overplaatsing naar een andere functie in het ziekenhuis, al dan niet gekoppeld aan indeling in een salarisschaal met een lager maximumsalaris dan de voor de medewerker geldende salarisschaal, indien aan de betreffende andere functie een lagere salarisschaal is verbonden;
 - d schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met gehele of gedeeltelijke inhouding van bezoldiging;
 - e ontslag.
- 2 De werkgever kan een straf voorwaardelijk opleggen en bepalen dat de straf niet ten uitvoer zal worden gelegd indien 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 Bij het opleggen van een straf kan de werkgever ten aanzien van een concreet geval van plichtsverzuim ten hoogste twee straffen tegelijk opleggen, waarbij een combinatie van straffen altijd bestaat uit een voorwaardelijke zwaardere en een onvoorwaardelijke lichtere straf, volgens de rangorde van het eerste lid.

Artikel 11.2.1 Verantwoording

- 1 Alvorens de werkgever een straf oplegt, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld zich binnen één week na het voornemen tot strafoplegging ten overstaan van een door de werkgever aangewezen functionaris te verantwoorden. 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 schriftelijk en/of mondeling zijn zienswijze naar voren brengen.
- 3 Van het verantwoordingsgesprek wordt onverwijld een verslag opgemaakt dat ter ondertekening aan de medewerker wordt voorgelegd. Weigert de medewerker ondertekening, dan vermeldt hij dit, zo mogelijk met reden, op het verslag. Een afschrift van het verslag wordt aan de medewerker toegezonden.

Artikel 11.2.2 Strafoplegging

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

Artikel 11.2.3 Tenuitvoerlegging straf

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

Hoofdstuk 12

Einde dienstverband

Voor medewerkers van UMC St Radboud en VUmc gelden de bepalingen van hoofdstuk 12a

Artikel 12.1 Algemeen

- 1 De medewerker kan voor het geheel of voor een gedeelte van zijn arbeidsduur worden ontslagen.
- 2 Het ontslagbesluit vermeldt de datum van ingang van het ontslag.
- 3 Het ontslagbesluit vermeldt het aantal uren waarop het ontslag betrekking heeft als dit een gedeelte betreft van het aantal uren waarvoor de medewerker in dienst is.
- 4 Het minimum aantal uren waarop het ontslag, bedoeld in het derde lid, betrekking kan hebben bedraagt vijf, dan wel de helft van het aantal uren waarvoor het dienstverband geldt.

Artikel 12.2 Op verzoek

- 1 De medewerker wordt op zijn verzoek ontslag verleend.
- 2 Dit ontslag wordt verleend met ingang van een dag niet vroeger dan een maand of later dan drie maanden na de dag waarop het verzoek om ontslag is ontvangen.
- 3 Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien een strafrechtelijke vervolging terzake van misdrijf tegen de medewerker is ingesteld of indien wordt overwogen de disciplinaire straf van ontslag op te leggen.
- 4 Van het tweede lid kan worden afgeweken:
 - a indien wordt overwogen de medewerker een disciplinaire straf op te leggen;
 - b indien het dienstbelang dit vereist met dien verstande, dat de termijn van drie maanden, vermeld in het tweede lid, 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.

Artikel 12.3 Pensioen en FPU

- 1 Aan de medewerker kan eervol ontslag worden verleend wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- 2 Aan de medewerker die ontslag vraagt met het oog op een uitkering krachtens de FPU-regeling, wordt ontslag verleend, indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel, alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP, op grond van de betreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na het te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering krachtens de FPU-regeling.
- 3 Het in het tweede lid genoemde ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op de betreffende uitkering ontstaat.
- 4 Op verzoek van de medewerker kan het in het tweede lid genoemde ontslag ook voor een gedeelte van zijn arbeidsduur worden verleend, tenzij dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Het gedeelte van het ontslag bedraagt tenminste 10% van de arbeidsduur. Ontslag voor een gedeelte van de arbeidsduur waaruit reeds eerder gedeeltelijk ontslag met het oog op de FPU-uitkering heeft plaatsgevonden, bedraagt tenminste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
- 5 Artikel 12.2, tweede tot en met vijfde lid, is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12.4.1 PRÉ-FPU-REGELING

- 1 Vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de medewerker de leeftijd van 58 jaar bereikt, wordt hem op zijn verzoek voor 20% van zijn arbeidsduur ontslag verleend 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 voorwaarden:
 - dat de medewerker voor 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur werkzaam blijft tot hij de voor hem geldende spilleeftijd FPU heeft bereikt; deze spilleeftijd is
 - 61 jaar voor de medewerkers die geboren zijn voor 2 april 1947 en op 1 april 1997 deelnemer waren in de zin van het pensioenreglement ABP
 - 62 jaar voor de overige medewerkers;
 - en
 - dat de medewerker bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd voor tenminste 20% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur gebruik maakt van de FPU-regeling
- 3 De medewerker, voor wie een spilleeftijd van 61 jaar geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, volledig ontslag verleend met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Aansluitend dient de medewerker op 61-jarige leeftijd met volledige FPU te gaan.
- 4 De medewerker, voor wie een spilleeftijd van 62 jaar geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 61 jaar bereikt, volledig ontslag verleend met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Aansluitend dient de medewerker op 62-jarige leeftijd met volledige FPU te gaan.
- 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 conform artikel 16.5 Pensioenreglement op eigen verzoek de pensioenopbouw voor de helft voortzetten. Alsdan komt in afwijking van artikel 16.5 tweede lid Pensioenreglement de helft van de premie voor rekening van de werkgever. Voor de medewerker die voor 2-4-2007 gebruik maakt van de pré-FPU-regeling, maar geen gebruik meer kan maken van de in art. 16.5 van het pensioenreglement geboden mogelijkheid, stelt de werkgever een jaarlijkse bijdrage tijdens de FPU-periode beschikbaar die gelijk is aan de bijdrage die de werkgever 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 pre-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. 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).
- 8 Voor de medewerker met een dienstverband krachtens artikel 2.4.2.1 (min-max- en nul-uren dienstverband) is voor het bepalen van de omvang van de arbeidsduur en de bezoldiging het bepaalde in artikel 2.4.2.1 achtste lid van overeenkomstige toepassing.
- 9 Toetreden tot de in dit artikel genoemde regelingen is mogelijk tot en met 1 april 2007.

Artikel 12.4.2 PRÉ-FPU SPECIFIEKE FUNCTIES

- 1 De medewerker die werkzaam is in een functie die opgenomen is in een door de werkgever vastgestelde lijst van functies, die een zichtbare lichamelijke inzet vergen, waarvan de langdurige uitoefening dermate belastend is dat redelijkerwijs deze inspanning in het algemeen niet tot de 60-jarige leeftijd kan worden geveerd,

heeft met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt recht op verlof met behoud van bezoldiging tot hij de leeftijd van 59,5 jaar heeft bereikt, mits hij op het moment dat hij van de regeling gebruik maakt een onafgebroken diensttijd van tenminste 10 jaar bij een of meerdere ziekenhuizen cq. universiteiten heeft. De aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel 7.1.1 vervalt gedurende deze periode.

- 2 Aan de medewerker als bedoeld in het eerste lid wordt, aansluitend aan het verlof op 59-jarige leeftijd, 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 verleend, met recht op een pré-FPU-uitkering van 75% van zijn laatstgenoten bezoldiging, onder de voorwaarde dat hij zich verplicht om bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd volledig gebruik te maken van de FPU-regeling. Deze spilleeftijd is
 - 61 jaar voor de medewerkers die geboren zijn voor 2 april 1947 en op 1 april 1997 deelnemer waren in de zin van het pensioenreglement ABP
 - 62 jaar voor de overige medewerkers;
- 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 16.1 lid 3 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 2007.

Artikel 12.5 OVERGANGSBEPALING FLO

- 1 Aan de medewerker die met een functie is belast voor de vervulling waarvan bij koninklijk besluit (stb. 1986, 491), zoals dat luidde op 23 april 1998, uit hoofde van de aard van de aan die functie verbonden werkzaamheden, een leeftijdsgrens is vastgesteld, wordt eervol ontslag verleend met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de voor die functie gestelde leeftijdsgrens heeft bereikt, mits hij op 1 januari 2003 58 jaar of ouder is en hij te kennen heeft gegeven niet te kiezen voor de regeling als bedoeld in artikel 6.1.4 (werktijdvermindering directe patiëntenzorg).
- 2 De ingang van het op basis van het eerste lid te verlenen ontslag kan, indien het opschorten van de ingangsdatum van het ontslag door de werkgever in het belang van de dienst wordt geacht en de medewerker daarmee instemt of dit heeft verzocht, en hij blijkens de uitslag van een onderzoek door de bedrijfsgezondheidsdienst lichamelijk en psychisch in staat kan worden geacht zijn functie te blijven uitoefenen, voor de duur van ten hoogste een jaar worden opgeschort, welke duur onder genoemde voorwaarden telkens met ten hoogste een jaar kan worden verlengd. Niettemin kan aan de medewerker, die tussentijds blijkens de uitslag van een bedrijfsgezondheidskundig onderzoek ongeschikt is geworden voor de verdere uitoefening van de functie, eervol ontslag worden verleend met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op die, waarin de uitslag van het gezondheidskundig onderzoek te zijner kennis is gebracht.
- 3 De medewerker aan wie op grond van dit artikel ontslag is verleend, heeft aanspraak op een uitkering krachtens de Regeling uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag.
- 4 Het ontslag, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt geacht een ontslag te zijn als bedoeld in artikel 12.3, tweede lid, indien ten aanzien van dat ontslag wordt voldaan aan de daar bedoelde voorwaarden.

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 dienst 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 dienst niet te hervatten, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip waarop bedoelde geldige redenen niet meer aanwezig zijn.

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 Aan de medewerker bedoeld in het eerste lid, kan ook tussentijds ontslag worden verleend met een opzegtermijn van:
 - a drie maanden, indien de medewerker ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b twee maanden, indien de medewerker ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste zes maanden doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c één maand, indien de medewerker ten tijde van de opzegging laatstelijk 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 bevalingsverlof, noch indien zij haar dienst heeft hervat gedurende een periode van zes weken volgend op dat verlof. 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 lidmaatschap of het korter dan twee jaar geleden beëindigde lidmaatschap van de medewerker van de ondernemingsraad of een commissie van de ondernemingsraad.
- 6 Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de medewerker, ingaan voor de afloop van de opzegtermijn. Indien 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, berekend op de voet van hoofdstuk 4 (beloning).

Artikel 12.8 REORGANISATIEONTSLAG

- 1 Aan de medewerker kan eervol ontslag worden verleend:
 - a wegens opheffing van zijn functie;
 - b 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.
- 2 Ontslag op een van de in het eerste lid genoemde gronden kan slechts plaatsvinden, indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de medewerker binnen het gezagsbereik van de werkgever andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen dan wel, indien deze zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal, teneinde het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden tegen te gaan, uitgangspunt zijn, dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke medewerkers.
- 3 Ontslag van medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd wegens overtolligheid van personeel geschiedt in de volgende rangorde:

- a zij die dat wensen;
 - b zij die vijftientig of meer voor pensioen geldige dienstjaren hebben, waarbij ouderen in leeftijd vóór jongeren gaan;
 - c zij die de leeftijd van vijftientig jaar nog niet hebben overschreden, te beginnen met hen die het geringste aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht;
 - d zij die het geringste aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht.
- 4 Voor de berekening van het aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst, bedoeld in het derde lid, wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de medewerker behorende eigen, stief- of pleegkinderen jonger dan vier jaar, tot een maximum van in totaal zes jaren. Tevens wordt voor de berekening van het aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst in aanmerking genomen tijd doorgebracht in dienst van een universiteit of ziekenhuis.
 - 5 Indien het dienstbelang dit vordert, kan bij de verlening van ontslag van de rangorde, bedoeld in het derde lid, worden afgeweken. Omvat de afvloeiing in dat geval meer dan één procent van het aantal medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd bij de betrokken dienst of afdeling dan wel het betrokken onderdeel daarvan, met een minimum van vijf, dan geschiedt zij naar een bepaald vooraf vastgesteld en aan de betrokkenen bekendgemaakt plan.
 - 6 Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.
 - 7 Binnen een periode van uiterlijk één jaar nadat de medewerker de hem ingevolgt een reorganisatie opgedragen werkzaamheden is gaan vervullen, kan hem alsnog het eervol ontslag, bedoeld in het eerste lid, worden verleend, indien die werkzaamheden niet passend voor hem blijken te zijn. Het zesde lid is daarbij niet van toepassing.

Artikel 12.9 POLITIEKE FUNCTIE

Aan 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, wordt, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

Artikel 12.10 ONTSLAG WEGENS ZIEKTE

- 1 Aan de medewerker kan eervol ontslag worden verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.
- 2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid kan slechts plaatsvinden indien:
 - a de ongeschiktheid onafgebroken twee jaar heeft geduurd en;
 - b herstel binnen een periode van zes maanden na deze twee jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - c na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de medewerker binnen het gezagsbereik van de werkgever andere arbeid aan te bieden, dan wel indien de medewerker geweigerd heeft deze arbeid te aanvaarden.
- 3 Onder arbeid als bedoeld in het tweede lid, onder c, wordt gedurende het eerste jaar dat de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn functie wegens ziekte passende arbeid verstaan en gedurende de periode daarna gangbare arbeid, als bedoeld in artikel 8.1, onderdelen d en e (definities).
- 4 Ter bepaling van de periode van twee jaar, 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. Afwezigheid van een vrouwelijke medewerker wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.
- 5 Bij het onderzoek naar de vraag of sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a en b, worden de volgende geneeskundigen betrokken:
 - a een geneeskundige, aangewezen door de werkgever;

- b een geneeskundige, aangewezen door de medewerker, indien hij hiertoe de wens te kennen heeft gegeven;
 - c een geneeskundige namens het UWV.
De conclusie van het onderzoek wordt neergelegd in een rapport, dat wordt opgesteld door de geneeskundige namens het UWV. Deze doet het rapport toekomen aan de werkgever. Tevens stuurt hij een afschrift aan de medewerker.
- 6 De werkgever stelt de medewerker schriftelijk op de hoogte dat een onderzoek, als bedoeld in het vijfde lid, wordt ingesteld. Deze aanschrijving geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch en arbeidskundig advies en de afronding van het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag afgerond kan zijn.
 - 7 Bij het onderzoek, bedoeld in het vijfde lid, betreft de werkgever het oordeel van het UWV. Indien de medewerker dat wenst, stelt het UWV ook hem in kennis van zijn oordeel.
 - 8 Indien herplaatsing als bedoeld in het tweede lid, onder c, plaatsvindt in een functie voor minder uren dan het aantal waarvoor de medewerker was aangesteld, heeft het ontslag uitsluitend betrekking op het meerdere aantal uren.
 - 9 Onverminderd het bepaalde in het eerste lid, kan aan de medewerker die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten ontslag worden verleend 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 d (definities), 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 als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO.
 - 10 Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het negende lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 12.10.1 **REGELING SUPPLETIE**

De medewerker die eervol ontslag is 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 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, 12.5 en 12.7 tot en met 12.10, kan de medewerker worden ontslagen op grond van:
 - a het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid, door de werkgever gesteld bij een regeling aan het dienstverband voorafgegaan, tenzij het vereiste alleen voor de aanvang van de functie geldt;
 - b onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak waarbij de medewerker onder curatele is gesteld;
 - c het ondergaan van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - d 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 In het geval, bedoeld in het eerste lid, onder e, gaat de werkgever, alvorens tot ontslag over te gaan, 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 Aan de medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan ook op andere gronden dan die in artikel 12.11 zijn geregeld of waarnaar in dat artikel wordt verwezen, ontslag worden gegeven. Dat ontslag wordt eervol verleend.
- 2 Een ontslag als bedoeld in het eerste 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 lidmaatschap of het korter dan twee jaar geleden beëindigde lidmaatschap van de medewerker van de ondernemingsraad of een commissie van de ondernemingsraad.
- 3 In geval van ontslag ingevolge dit artikel kan door de werkgever een regeling worden getroffen waarbij de medewerker een uitkering ontvangt welke naar het oordeel van de werkgever, met het oog op de omstandigheden, redelijk is te achten, met dien verstande dat de betrokkene minimaal recht heeft op een uitkering ter hoogte van de som van een uitkering krachtens de WW en het RBWAZ. Eventuele WW en RBWAZ-uitkeringen worden op de uitkering in mindering gebracht.

Artikel 12.13 **RBWAZ**

Op de medewerker, aan wie ontslag wordt verleend, is het RBWAZ van toepassing.

Artikel 12.13.1 **NIET PASSENDE FUNCTIE**

Indien aan de medewerker gedurende de tijd dat hij aanspraak heeft op een uitkering krachtens het BWAZ dan wel het RBWAZ, een voor hem passend geachte functie is aangeboden en die functie binnen een periode van uiterlijk één jaar, nadat hij haar is gaan vervullen, niet passend voor hem blijkt te zijn, kan hem binnen die periode op verzoek eervol ontslag uit die functie worden verleend, welk ontslag ten aanzien van zijn aanspraken op een uitkering als evenbedoeld, wordt geacht niet door eigen toedoen te zijn verleend.

Hoofdstuk 12a

Einde dienstverband medewerkers van UMC St Radboud en VUmc

Artikel 12a.1

EINDE DIENSTVERBAND

Het dienstverband eindigt:

- a met wederzijds goedvinden;
- b van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor het dienstverband is aangegaan, dan wel door het intreden van de objectief bepaalde eindsituatie;
- c door opzegging met inachtneming van de artikelen 12a.2, 12a.3, 12a.7 en 12a.8;
- d door opzegging tijdens de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 652 en 676 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- e door ontslag op staande voet wegens dringende redenen als bedoeld in de artikelen 678 en 679 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- f door ontbinding door de rechter op grond van de artikelen 685 of 686 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- g door overlijden van de medewerker;
- h wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- i met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de voor de functie vastgestelde leeftijdsgrens is bereikt met inachtneming van artikel 12a.5.3;
- j met ingang van de eerste dag van de maand waarop de medewerker een uitkering op grond van de tijdelijke VUT-60-regeling academische ziekenhuizen, dan wel op grond van de FPU-regeling is toegekend met inachtneming van artikel 12a.4;
- k wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte met inachtneming van artikel 12a.10.

Artikel 12a.2

MEDEDELING BEËINDIGING

- 1 Opzegging of beëindiging van het dienstverband wordt schriftelijk medegedeeld onder vermelding van de einddatum.
- 2 Bij beëindiging niet op eigen verzoek wordt de medewerker de reden van beëindiging schriftelijk medegedeeld.

Artikel 12a.3

OPZEGTERMIJN

- 1 De opzegtermijn bedraagt voor werkgever en medewerker:
 - a drie maanden, indien de medewerker ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b twee maanden: indien de medewerker ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste zes maanden doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c een maand, indien de medewerker ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest;
- 2 De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand, volgend op de maand waarin is opgezegd.
- 3 Met wederzijds goedvinden kan van de in het eerste lid opgenomen opzegtermijn worden afgeweken.

Artikel 12a.4

FPU

- 1 Het dienstverband van de medewerker, die beëindiging van het dienstverband vraagt met het oog op een uitkering krachtens de FPU-regeling, wordt beëindigd, indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheids-personeel, alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP, op grond van de betreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na beëindiging van het dienstverband recht bestaat op een uitkering krachtens de FPU-regeling.
- 2 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 betreffende uitkering ontstaat.

- 3 Op verzoek van de medewerker kan de in het eerste lid genoemde beëindiging van het dienstverband ook een gedeelte van zijn arbeidsduur betreffen, tenzij dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Het gedeelte van de beëindiging bedraagt tenminste 10% van de arbeidsduur. Gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband, dat reeds eerder gedeeltelijk werd beëindigd met het oog op de FPU-uitkering, bedraagt tenminste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
- 4 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.5.1

PRÉ-FPU-REGELING

- 1 Vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de medewerker de leeftijd van 58 jaar bereikt, wordt het dienstverband op zijn verzoek voor 20% van zijn arbeidsduur beëindigd 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 voorwaarden:
 - dat de medewerker voor 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur werkzaam blijft tot hij de voor hem geldende spilleeftijd FPU heeft bereikt; deze spilleeftijd is
 - 61 jaar voor de medewerkers die geboren zijn voor 2 april 1947 en op 1 april 1997 deelnemer waren in de zin van het pensioenreglement ABP
 - 62 jaar voor de overige medewerkers;
- en
 - dat de medewerker bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd voor tenminste 20% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur gebruik maakt van de FPU-regeling.
- 3 Het dienstverband van de medewerker, voor wie een spilleeftijd van 61 jaar geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, beëindigd met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Aansluitend dient de medewerker op 61-jarige leeftijd met volledige FPU te gaan.
- 4 Het dienstverband van de medewerker, voor wie een spilleeftijd van 62 jaar geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt op zijn verzoek vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 61 jaar bereikt, beëindigd met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Aansluitend dient de medewerker op 62-jarige leeftijd met volledige FPU te gaan.
- 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 conform artikel 16.5 Pensioenreglement op eigen verzoek de pensioenopbouw voor de helft voortzetten. Alsdan komt in afwijking van artikel 16.5 tweede lid Pensioenreglement de helft van de premie voor rekening van de werkgever.

Voor de medewerker die voor 2-4-2007 gebruik maakt van de pré-FPU-regeling, maar geen gebruik meer kan maken van de in art. 16.5 van het pensioenreglement geboden mogelijkheid, stelt de werkgever een jaarlijkse bijdrage tijdens de FPU-periode beschikbaar die gelijk is aan de bijdrage die de werkgever 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. De mede-

werker 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).

- 8 Voor de medewerker met een dienstverband krachtens artikel 2.4.2.1 (min-max- en nul-uren dienstverband) is voor het bepalen van de omvang van de arbeidsduur en de bezoldiging het bepaalde in artikel 2.4.2.1 achtste lid van overeenkomstige toepassing
- 9 Toetreden tot de in dit artikel genoemde regelingen is mogelijk tot en met 1 april 2007.

Artikel 12a.5.2 **PRÉ-FPU SPECIEFIE FUNCTIES**

- 1 De medewerker, die werkzaam is in een functie die opgenomen is in een door de werkgever vastgestelde lijst van functies, die een zichtbare lichamelijke inzet vergen, waarvan de langdurige uitoefening dermate belastend is dat redelijkerwijs deze inspanning in het algemeen niet tot de 60-jarige leeftijd kan worden gevegd, heeft met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt recht op verlof met behoud van bezoldiging tot hij de leeftijd van 59,5 jaar heeft bereikt, mits hij op het moment dat hij van de regeling gebruik maakt een onafgebroken diensttijd van tenminste 10 jaar bij een of meerdere ziekenhuizen cq. universiteiten heeft. De aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel 7.1.1 vervalt gedurende deze periode.
- 2 Het dienstverband van de medewerker als bedoeld in het eerste lid wordt, aansluitend aan het verlof op 59-jarige leeftijd, met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59,5 jaar bereikt, volledig beëindigd op basis van pré-FPU-ontslag, met recht op een pré-FPU-uitkering van 75% van zijn laatstgenoten bezoldiging, onder de voorwaarde dat hij zich verplicht om bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd volledig gebruik te maken van de FPU-regeling. Deze spilleeftijd is
- 61 jaar voor de medewerkers die geboren zijn voor 2 april 1947 en op 1 april 1997 deelnemer waren in de zin van het pensioenreglement ABP
 - 62 jaar voor de overige medewerkers;
- 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 16.1 lid 3 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 12a.5.1, zesde en achtste lid, is van overeenkomstige toepassing.
- 5 Toetreden tot de in dit artikel genoemde regeling is mogelijk tot en met 1 april 2007.

Artikel 12a.5.3 **OVERGANGSBEPALING FLO**

- 1 Het dienstverband van de medewerker die met een functie is belast voor de vervulling waarvan bij koninklijk besluit (stb. 1986, 491), zoals dat luidde op 23 april 1998, uit hoofde van de aard van de aan die functie verbonden werkzaamheden, een leeftijdsgrens is vastgesteld, wordt beëindigd met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de voor die functie gestelde leeftijdsgrens heeft bereikt, mits hij op 1 januari 2003 58 jaar of ouder is en hij te kennen heeft gegeven niet te kiezen voor de regeling als bedoeld in artikel 6.1.4 (werkijdvermindering directe patiëntenzorg).
- 2 De ingang van op basis van het eerste lid genoemde ontslag kan, indien het opschorten van de ingangsdatum van het ontslag door de werkgever in het belang van de dienst wordt geacht en de medewerker daarmee instemt of dit heeft verzocht, en hij blijkens de uitslag van een onderzoek door de bedrijfsgezondheidsdienst lichamelijk en psychisch in staat kan worden geacht zijn functie te blijven

uitoefenen, voor de duur van ten hoogste een jaar worden opgeschort, welke duur onder genoemde voorwaarden telkens met ten hoogste een jaar kan worden verlengd. Niettemin kan het dienstverband van de medewerker, die tussentijds blijkens de uitslag van een bedrijfsgezondheidskundig onderzoek ongeschikt is geworden voor de verdere uitoefening van de functie, worden beëindigd met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op die, waarin de uitslag van het gezondheidskundig onderzoek te zijner kennis is gebracht.

- 3 De medewerker wiens dienstverband op grond van dit artikel is beëindigd, heeft aanspraak op een uitkering krachtens de Regeling uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag.
- 4 Het ontslag, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt geacht een ontslag te zijn als bedoeld in artikel 12a.4, eerste lid, indien ten aanzien van dat ontslag wordt voldaan aan de daar bedoelde voorwaarden.

Artikel 12a.6 **NIET TIJDIGE WERKHERVATTING**

- 1 De medewerker die na afloop van een aan hem verleend buitengewoon verlof van lange duur en zonder dat dit is verlengd, zijn dienst niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk geacht zijn dienstverband te hebben opgezegd.
- 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 dienst niet te hervatten, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip waarop bedoelde geldige redenen niet meer aanwezig zijn.

Artikel 12a.7 **TUSSENTIJDSE OPZEGGING**

Het dienstverband dat is aangegaan voor bepaalde tijd, een bepaald werk of voor de duur van de opleiding kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de opzeggingstermijn van artikel 12a.3.

Artikel 12a.8 **REORGANISATIEONTSLAG**

- 1 Het dienstverband kan worden opgezegd:
- a wegens opheffing van de functie van de medewerker, dan wel
 - b wegens overtuiging 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 der werkzaamheden bij die dienst, afdeling of dat onderdeel.
- 2 Opzegging op een van de in het eerste lid genoemde gronden kan slechts plaatsvinden, indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de medewerker binnen het gezagsbereik van de werkgever andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen dan wel, indien deze zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal, teneinde het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden tegen te gaan, uitgangspunt zijn, dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke medewerkers.
- 3 Opzegging van het dienstverband voor onbepaalde tijd wegens overtuiging van personeel geschiedt in de volgende rangorde:
- a zij die dat wensen;
 - b zij die vijfendertig of meer voor pensioen geldige dienstjaren hebben, waarbij ouderen in leeftijd voor jongeren gaan;
 - c zij die de leeftijd van vijfendertig jaar nog niet hebben overschreden, te beginnen met hen die het geringste aantal voor ABP-pensioen geldige dienstjaren hebben doorgebracht;
 - d zij die laatstelijk zonder onderbreking het geringste aantal voor ABP-pensioen geldige dienstjaren hebben doorgebracht.
- 4 Voor de berekening van het aantal meetellende dienstjaren, bedoeld in het derde lid, wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de medewerker behorende eigen, stief- of pleegkinderen jonger dan vier jaar, tot een maximum van in totaal zes jaren.
- 5 Indien het dienstbelang dit vordert, kan van de rangorde, bedoeld in het derde lid,

worden afgeweken. Omvat de afvloeiing in dat geval meer dan één procent van het aantal medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd bij de betrokken dienst of afdeling dan wel het betrokken onderdeel daarvan, met een minimum van vijf, dan geschiedt zij naar een bepaald vooraf vastgesteld en aan de betrokkenen bekendgemaakt plan.

- 6 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.
- 7 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 blijken niet passend voor hem te zijn. Het zesde lid is daarbij niet van toepassing.

Artikel 12a.9 **POLITIEKE FUNCTIE**

Het dienstverband van 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, kan, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van de werkgever zijn oude functie niet meer kan vervullen, worden opgezegd.

Artikel 12a.10 **EINDE DIENSTVERBAND WEGENS ZIKTE**

- 1 Een ontslag, als bedoeld in artikel 12a.1, onder k, kan slechts plaatsvinden indien:
 - a deze ongeschiktheid onafgebroken twee jaar heeft geduurd en;
 - b herstel binnen een periode van zes maanden na deze twee jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - c na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de medewerker binnen het gezagsbereik van de werkgever andere arbeid aan te bieden, dan wel indien de medewerker geweigerd heeft deze arbeid te aanvaarden.
- 2 Onder arbeid als bedoeld in het eerste lid onder c wordt gedurende het eerste jaar dat de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte passende, en gedurende de periode daarna, gangbare arbeid verstaan, als bedoeld in artikel 8.1, onderdelen d en e (definities).
- 3 Ter bepaling van de periode van twee jaar, bedoeld in het eerste lid, worden perioden van ongeschiktheid voor zijn betrekking samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Afwezigheid van een vrouwelijke medewerker wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.
- 4 Bij het onderzoek naar de vraag of sprake is van een situatie, als bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b, worden de volgende geneeskundigen betrokken:
 - a een geneeskundige, aangewezen door de werkgever;
 - b een geneeskundige, aangewezen door de medewerker, indien hij hiertoe de wens te kennen heeft gegeven;
 - c een geneeskundige namens het UWV.De conclusie van het onderzoek wordt neergelegd in een rapport, dat wordt opgesteld door de geneeskundige namens het UWV. Deze doet het rapport toekomen aan de werkgever. Tevens stuurt hij een afschrift aan de medewerker.
- 5 De werkgever stelt de medewerker schriftelijk op de hoogte dat een onderzoek, als bedoeld in het vierde lid, wordt ingesteld. Deze aanschrijving geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch en arbeidskundig advies en de afronding van het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag afgerond kan zijn.
- 6 Bij het onderzoek, bedoeld in het vierde lid, betreft de werkgever het oordeel van het UWV. Indien de medewerker dat wenst, stelt het UWV ook hem in kennis van zijn oordeel.
- 7 Indien herplaatsing als bedoeld in het eerste lid, onder c, plaatsvindt in een functie voor minder uren dan het aantal waarvoor de medewerker was aangesteld, heeft het ontslag uitsluitend betrekking op het meerdere aantal uren.

- 8 Onverminderd het bepaalde in het eerste lid, kan het dienstverband van de medewerker, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, worden beëindigd 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 d (definities), 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 als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO.
- 9 Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het achtste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 12a.10.1 **REGELING SUPPLETIE**

Bij beëindiging van het dienstverband, als bedoeld in artikel 12a.1, onder k, kan de medewerker aanspraak maken op suppletie op grond van de regeling suppletie na ontslag wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Artikel 12a.11

/

Artikel 12a.12

/

Artikel 12a.13 **RBWAZ**

Op de medewerker, wiens dienstverband eindigt, is het RBWAZ van toepassing.

Artikel 12a.13.1 **NIET PASSENDE FUNCTIE**

Indien aan de medewerker gedurende de tijd dat hij recht heeft op een uitkering krachtens het BWAZ dan wel het RBWAZ, een voor hem passend geachte functie is aangeboden en die functie binnen een periode van uiterlijk één jaar, nadat hij haar is gaan vervullen, niet passend voor hem blijkt te zijn, kan binnen die periode op zijn verzoek dit dienstverband worden beëindigd, welke beëindiging ten aanzien van zijn aanspraken op een uitkering als evenbedoeld, wordt geacht niet door eigen toedoen te zijn veroorzaakt.

Hoofdstuk 13

Bijzondere bepalingen voor basisartsen en arts-assistenten

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 een combinatie van de in het eerste lid genoemde werkgebieden. Onder arts-assistenten worden mede verstaan assistent-geneeskundigen in opleiding tot klinisch onderzoeker (agiko's).

Artikel 13.2 SALARIS

- 1 De artikelen 4.2 (functiewaardering), 4.2.1 (bezwaarprocedure), 4.2.2 (Fuwaforum) en 4.3 (inschaling) tot en met 4.3.2 (salarisverhoging) zijn niet van toepassing op basisartsen en arts-assistenten.
- 2 Voor de basisartsen vindt inschaling plaats op salarisnummer 2 van schaal 10, zoals neergelegd in bijlage A-1 van deze CAO.
- 3 Voor de arts-assistenten vindt inschaling plaats op salarisnummer o van de specifieke salarisschaal, neergelegd in bijlage B van deze CAO.

Artikel 13.2.1 INSCHALING

- 1 De inschaling van basisartsen en arts-assistenten wordt, tot het bereiken van het maximumsalaris in de schaal, per ervaringsjaar naar het volgende salarisnummer verhoogd op basis van de volgende regels:
 - a ervaring die volledig meetelt:
 - werkzaam als arts-assistent in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
 - werkzaam als basisarts in de patiëntenzorg in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
 - b ervaring die voor de helft meetelt in geval van indiensttreding voor 1 maart 2004 en die volledig meetelt bij indiensttreding op of na 1 maart 2004:
 - 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, wordt de periodiekdatum zodanig vastgesteld, dat bij goed functioneren de eerstvolgende periodiek wordt toegekend op het moment dat het ervaringsjaar voltooid is.

Artikel 13.3 ARBEIDSDUUR

- 1 In afwijking van artikel 6.1, eerste lid (arbeidsduur), bedraagt voor de arts-assistent de arbeidsduur ten hoogste 2392 uur per jaar en ten hoogste 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 werkgever kan werktijdregelingen vaststellen met gebruikmaking van in de

Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit opgenomen maxima voor geneeskundigen, niet zijnde medisch specialist. Deze bevoegdheid betreft ook de rusttijd, pauze en arbeidstijd, arbeid op zondag en arbeid in nachtdienst.

Artikel 13.4 SCHOLING EN OPLEIDING

- 1 Aan arts-assistenten wordt 70% van de kosten van de studieactiviteiten als bedoeld in artikel 3.1, eerste lid (scholing en opleiding), vergoed door het ziekenhuis.
- 2 Aan arts-assistenten die een opleiding tot medisch specialist volgen worden de studieactiviteiten die door de CCMS als opleidingseis zijn gesteld voor 70% vergoed. De terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 3.1.3 is niet van toepassing op de vergoeding van de door de CCMS verplicht gestelde opleidingselementen.

Artikel 13.5 OPLEIDINGSREGLEMENT

Voor arts-assistenten in opleiding tot medisch specialist wordt een 'opleidingsreglement arts-assistenten in opleiding' vastgesteld. Dit opleidingsreglement is opgenomen in bijlage H van deze CAO.

Hoofdstuk 14

Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten

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 zoals is opgenomen als bijlage I bij deze CAO is van toepassing op de medisch specialist.
- 5 De artikelen 4.2 (functiewaardering), 4.2.1 (bezwaarprocedure) en 4.2.2 (Fuwaforum) zijn niet van toepassing op de medisch specialist.

Artikel 14.2 BIJZONDERE REGELS [*]

Onverminderd artikel 9.5 (dienstvoorschriften) en met inachtneming van artikel 12.16 van de WHW kan de werkgever 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.

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.

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 ziekenhuis 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 fungeren, geldt als werktijd.

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 ziekenhuis voor de duur van het dienstverband met de universiteit.

Artikel 14.6 DUBBEL DIENSTVERBAND

Ten aanzien van de medisch specialist die zowel een dienstverband heeft met het ziekenhuis 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).

[*] IN HET LOAZ IS BESLOTEN DIT ARTIKEL VOORALSNOG CENTRAAL NOCH DECENTRAAL UIT TE WERKEN.

Hoofdstuk 15

Bijzondere bepalingen voor academisch medisch specialisten

Artikel 15.1 TOEPASSINGSBEREIK

- 1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de medisch specialist, die is aangesteld bij het ziekenhuis voor de vervulling van een taak, zijnde een samenstel van werkzaamheden, bestaande uit patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding, onderwijs en onderzoek en voor ten minste gemiddeld 18 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam is, hierna te noemen academisch medisch specialist.
- 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 taak van academisch medisch specialist als bedoeld in het eerste lid volledig uitoefent.
- 3 De toepassing 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 tenminste 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-1 van deze CAO voortaan van toepassing is.
- 5 Voor zover bij of krachtens deze CAO niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van deze CAO mede van toepassing op de academisch medisch specialist.
- 6 Het professioneel statuut zoals opgenomen als bijlage I bij deze CAO is van toepassing op de academisch medisch specialist.
- 7 De werkgever kan in overeenstemming met de kaakchirurg die is aangesteld bij het ziekenhuis dit hoofdstuk op hem van toepassing verklaren.

Artikel 15.2

/

Artikel 15.3 SALARIS

Voor de academisch medisch specialist geldt een specifieke salarisregeling die is opgenomen in bijlage C.

Artikel 15.3.1 ARTIKELN NIET VAN TOEPASSING

- 1 De artikelen 4.1 (salaris), 4.2 (functiewaardering en overgangsregelingen), 4.2.1 (bezwaarprocedure), 4.2.2 (Fuwaforum), 4.3 (inschaling), 4.3.1 (in- en doorstroombanen) en 4.7 (toelagen en vergoedingen) zijn niet van toepassing op de academisch medisch specialist.

Artikel 15.3.2 WIJZE VAN UITBETALING

- 1 Het salaris en eventuele toelagen worden maandelijks betaald.
- 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.
- 3 Van het eerste en tweede lid kan worden afgeweken, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

Artikel 15.3.3 **INSCHALING**

- 1 De academisch medisch specialist wordt door de werkgever ingedeeld binnen het in bijlage C van de CAO aangegeven kader van salarisschalen.
- 2 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 ziekenhuis zal gaan behoren.Deze bepaling geldt vanaf 1 januari 2004 en voor de vaststelling van de drie jaars termijn telt de periode voorafgaande aan 1 januari 2004 waarin de academisch medisch specialist is ingedeeld in de schaal 'medisch specialist' mee.
- 3 Alle overige academisch medisch specialisten worden met ingang van 1 januari 2004 behoudens het bepaalde in het vierde en vijfde lid ingedeeld in de schaal, die in bijlage C wordt aangeduid met 'universitair medisch specialist'
- 4 De academisch medisch specialist, die aan de universiteit, behorend bij het ziekenhuis, waarbij hij is aangesteld, 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 ziekenhuis 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 tiende 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-1 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 premie verdeling wordt gehanteerd. Deze mogelijkheid wordt geboden zolang het ABP-pensioenreglement voorziet in deze mogelijkheid.

Artikel 15.3.4 **HERINSCHALING**

- 1 Per 1 januari 2004 komen in bijlage C de schalen aangeduid als 'academisch medisch specialist' en 'academisch hoofdspecialist' te vervallen en wordt in de plaats daarvan een nieuwe schaal, aangeduid als 'universitair medisch specialist' ingevoerd.
- 2 De academisch medisch specialist die op 1 januari 2004 is ingedeeld in een van de schalen academisch medisch specialist of academisch hoofdspecialist wordt met ingang van die datum ingedeeld in de schaal 'universitair medisch specialist' op het schaalbedrag dat overeenkomt met het bedrag van het schaalsalaris dat hij op die datum zonder herinschaling zou hebben genoten. Indien het bedrag van het schaalsalaris niet voorkomt in de schaal 'universitair medisch specialist' vindt herinschaling plaats op het periodieknummer met het naast hogere bedrag.

De herinschaling naar de UMS-schaal geschiedt als volgt (conversietabel)

AMS 0	->	UMS 0
AMS 1	->	UMS 0
AMS 2	->	UMS 0
AMS 3	->	UMS 0
AMS 4	->	UMS 1
AMS 5	->	UMS 2
AMS 6	->	UMS 3
AMS 7	->	UMS 3
AMS 8	->	UMS 4
AMS 9	->	UMS 5
AMS 10	->	UMS 5
AMS 11	->	UMS 6
AHS 0	->	UMS 2
AHS 1	->	UMS 3
AHS 2	->	UMS 4
AHS 3	->	UMS 4
AHS 4	->	UMS 5
AHS 5	->	UMS 6
AHS 6	->	UMS 6
AHS 7	->	UMS 7
AHS 8	->	UMS 8
AHS 9	->	UMS 8

- 3 De eerstvolgende periodieke salarisverhoging als bedoeld in artikel 4.3.2 vindt plaats een jaar (12 maanden) na de herinschalingsdatum, te weten 1 januari 2005, tenzij de academisch medisch specialist het maximum van de schaal 'universitair medisch specialist' heeft bereikt. Indien de verschuiving van de periodiekdatum voor de academisch medisch specialist in 2004 tot een lager salaris leidt dan voor hem zonder verschuiving van de periodiekdatum het geval zou zijn, wordt het verschil tussen het salaris dat hij bij handhaving van zijn oude periodiekdatum zou hebben genoten en het nieuwe salaris in de schaal 'universitair medisch specialist' in 2004 gecompenseerd door toekenning van een maandelijks toelage vanaf de oude periodiekdatum tot uiterlijk 1 januari 2005.
- 4 De academisch medisch specialist die op 1 januari 2004 is ingedeeld in de schaal 'medisch specialist', wordt met ingang van die datum ingedeeld in de schaal 'medisch specialist' op het schaalbedrag dat overeenkomt met het bedrag van het schaalsalaris dat hij op 1 januari 2004 zonder herinschaling zou hebben genoten. Indien het bedrag van het schaalsalaris niet voorkomt in de schaal 'medisch specialist' vindt herinschaling plaats op het periodieknummer met het naast hogere bedrag van de schaal en bij het ontbreken daarvan op periodiek 0 van de schaal 'universitair medisch specialist'.
De eerstvolgende periodieke salarisverhoging als bedoeld in artikel 4.3.2 vindt plaats een jaar (12 maanden) na de herinschalingsdatum, te weten 1 januari 2005. Indien de verschuiving van de periodiekdatum voor de academisch medisch specialist in 2004 tot een lager salaris leidt dan voor hem zonder verschuiving van de

periodiekdatum het geval zou zijn, wordt het verschil tussen het salaris dat hij bij handhaving van zijn oude periodiekdatum zou hebben genoten en het nieuwe salaris gecompenseerd door toekenning van een maandelijkse toelage vanaf de oude periodiekdatum tot uiterlijk 1 januari 2005. Indien de academisch medisch specialist in 2004 wordt ingedeeld in de schaal 'universitair medisch specialist' vervalt de hem toegekende maandelijkse toelage en vindt de eerstvolgende periodiekverhoging als bedoeld in artikel 4.3.2 plaats een jaar (12 maanden) na de datum waarop de academisch medisch specialist in de schaal 'universitair medisch specialist' is ingedeeld.

- 5 De academisch medisch specialist die op 1 januari 2004 drie jaar of langer is ingedeeld in de schaal 'medisch specialist', dan wel een vaste aanstelling heeft en is ingedeeld in de schaal 'medisch specialist', wordt met ingang van die datum ingedeeld op periodiek o van de schaal 'universitair medisch specialist'
- 6 Bij de herinschaling wordt een eventuele toelage op grond van artikel 15.3.4 tweede lid onder b zoals dat luidde op 1 juni 1999, artikel 4.7.1 tweede lid (functioneringstoelage) of een arbeidsmarkttoelage, betrokken bij de herinschaling. Indien de som van het salaris voorafgaande aan de conversie en de toelagen boven het herinschalingsbedrag overeenkomstig het tweede lid uitstijgt, vindt herinschaling plaats op het periodieknummer met het gelijke of naast hogere bedrag van de schaal 'universitair medisch specialist' onder gelijktijdige intrekking van de toelage(n). De toelage(n) blijven bestaan, voor zover de som van het salaris en de toelage(n) als hiervoor bedoeld, het maximum van de schaal 'universitair medisch specialist' overschrijft.

TOELICHTING

In artikel 15.3.4 lid 3 en lid 4 is geregeld dat er door de werkgever een compensatie moet worden verstrekt indien de academisch medisch specialist in 2004 in de oude situatie (AMS, AHS of oude MS schaal met oude periodiekdatum) meer salaris zou hebben ontvangen dan met de herinschaling in de schaal "universitair medisch specialist", dan wel de nieuwe schaal 'medisch specialist' per 1 januari 2004. Deze laatste situatie doet zich uitsluitend voor bij een academisch medisch specialist die in de oude, tot 1 januari 2004 geldende, schaal 'medisch specialist' op periodiek 2 is ingedeeld, en na herinschaling op 1 januari 2004 wordt geplaatst in de nieuwe schaal 'medisch specialist' op periodiek o. Voorbeeld van berekening maandelijkse toelage: Een academisch medisch specialist in AMS 10 (€ 7.716,-) gaat volgens de conversietabel per 1 januari 2004 over naar UMS 5 (€ 7.774,-). De hiermee samenhangende salarissprong bedraagt € 58,-. Wanneer betrokken academisch medisch specialist in de oude situatie per 1 juni 2004 een periodiek zou hebben ontvangen, dan zou hij van AMS 10 (€ 7.716,-) naar AMS 11 (€ 7.936,-) zijn gegaan. De hiermee samenhangende salarissprong bedraagt € 220,-. Betrokken academisch medisch specialist gaat er dus vanaf 1 juni 2004 € 162,- per maand op achteruit. Deze achteruitgang wordt gecompenseerd middels een maandelijkse toelage van € 162,- tot uiterlijk 1 januari 2005. De maandelijkse toelage wordt verhoogd met het eventuele percentage TVO als bedoeld in artikel 15.4.2 dan wel percentage toelage 24-uursdiensten als bedoeld in artikel 15.4.1 dat op de betrokken academisch medisch specialist van toepassing is op 1 juni 2004. De compensatietoelage maakt onderdeel uit van de bezoldiging en derhalve ook van de berekeningsgrondslag voor de vakantie-uitkering, maar niet van de berekeningsgrondslag voor de eindejaarsuitkering.

Artikel 15.4 TOELAGEN

Voor de academisch medisch specialist geldt een aantal specifieke toelagen.

Artikel 15.4.1 TOELAGE 24-UURSDIENSTEN

- 1 De artikelen 4.7.3 tot en met 4.7.4.3 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 VERZWARRENDE 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
Categorie 1	0%	Geen/nauwelijks bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en werkzaamheden tijdens deze diensten
Categorie 2	5%	Sporadisch bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en weinig werkzaamheden tijdens deze diensten
Categorie 3	10%	Regelmatig bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en regelmatig werken tijdens deze diensturen
Categorie 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 tenminste 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 DAN 5	5-10	11-20	MEER 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 **MOBILITEITSTOELAGE**

- 1 De artikelen 4.8 (arbeidsmarkttoelage/bindingspremie) tot en met 4.9 (stimulering mobiliteit) zijn niet van toepassing op de academisch medisch specialist.
- 2 Aan de academisch medisch specialist kan een toelage of een uitkering worden toegekend om reden van mobiliteit.

- 3 Een toelage als bedoeld in het tweede lid wordt ingetrokken indien de gronden waarop de toelage is toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.
- 4 Artikel 4.9, tweede lid (stimulering mobiliteit), is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 15.4.4 **MANAGEMENTTOELAGE**

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

Artikel 15.4.5 **AANVULLING**

Aan de academisch medisch specialist, die tevens een dienstverband heeft met de universiteit waaraan het ziekenhuis 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 ziekenhuis, een en ander in overeenstemming tussen het college van bestuur van de universiteit en de raad van bestuur van het ziekenhuis.

Artikel 15.4.6 **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 tenminste vier van de in het tweede lid genoemde criteria, waarvan tenminste twee uit de categorie patiëntenzorg, waartoe in ieder geval het als vierde aangeduide criterium behoort, en tenminste 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 ondermeer leiding aan een groep (academisch) medisch specialisten en arts-assistenten.
 - b categorie onderwijs, onderzoek en (specialisten) opleiding:
 - is opleider van door MSRC 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 meermaals 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 De artikelen 4.7.6 (overwerk) en 4.7.6.1 (vergoeding overwerk) zijn niet van toepassing op de academisch medisch specialist.
- 2 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 15.6, tweede en derde lid, op jaarbasis is overschreden, zal de Raad van Bestuur op voordracht van het afdelingshoofd hem na afloop van dat jaar 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.
- 3 De hoogte van de gratificatie als in het eerste 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.
- 4 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.
- 5 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 WERKTIDEN

- 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 tenminste 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.

Bij een volledige arbeidsduur kan in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst alleen worden opgenomen dat de arbeidsduur ' tenminste 40 en ten hoogste 48 uur gemiddeld per week' bedraagt.
- 3 De arbeidsduur van de academisch medisch specialist bedraagt inclusief arbeid verricht tijdens diensten ten hoogste 55 uur gemiddeld per week op jaarbasis..
- 4 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.
- 5 Voor de academisch medisch specialist van 60 jaar of ouder wordt de in het tweede en derde lid genoemde arbeidsduur met gemiddeld een half uur per dag verminderd, tenzij de academisch medisch specialist hier zelf geen gebruik van wenst te maken.
- 6 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.
- 7 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 weekdagen 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 bedraagt voor de academisch medisch specialist jaarlijks 24 dagen.
- 3 Voor de academisch medisch specialist wordt de in artikel 7.1.1, tweede lid, genoemde verhoging van de aanspraak op vakantie in verband met de leeftijd uitgedrukt in dagen en bedraagt respectievelijk twee, drie, vijf en zes 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 (scholing en opleiding) 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 12.10/12a.10, tweede lid/eerste lid, onder c (ontslag/einde dienstverband 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.
- 5 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.
- 6 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.
- 7 Ten aanzien van de toekenning van de vergoeding van kosten als bedoeld in het vijfde en zesde lid, zijn de artikelen 3.1.2 tot en met 3.1.4 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 15.9.1 FUNCTIEGEBONDEN KOSTEN

- 1 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 € 4.538,00 ter beschikking stellen.

- 2 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.
- 3 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 ziekenhuis en/of het betreffende vakgebied.
- 4 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**

- 1 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.
- 2 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 **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 verpleegkundige, 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), 4.2.1 (bezwaarprocedure), 4.2.2 (Fuwaforum) en 4.3 (inschaling) tot en met 4.3.2. (salarisverhoging) 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 stelt de raad van bestuur met inachtneming van de wettelijke voorschriften een opleidingsreglement vast waarin worden geregeld:
 - a de organisatie en de structuur van de praktijkcomponent van de opleiding in het ziekenhuis;
 - b de verplichtingen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de leerling en van de met de praktijkcomponent belaste personen in het ziekenhuis;
 - c de beslechting van geschillen die zich tussen de leerling en de bij de praktijkcomponent in het ziekenhuis 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** ^[1]

- 1 Voor de duur van de beroepsvoorbereidende periode wordt een leerovereenkomst gesloten tussen de leerling en het ziekenhuis.
- 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 ziekenhuis; en
 - 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 ziekenhuis 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.

Artikel 16.6 **KLINISCHE PERIODE**

Voor de duur van de klinische periode wordt met de leerling, bedoeld in dit hoofdstuk, een dienstverband aangegaan op grond van artikel 2.4.4 (opleiding).

[1] OM EEN COMPLEET BEELD TE KUNNEN SCHETSEN VAN DE LEERPERIODE ZIJN DE BEPALINGEN OVER DE BEROEPSVOORBEREIDENDE PERIODE OPGENOMEN IN DE CAO-AZ. TIJDENS DEZE PERIODE IS DE LEERLING ECHTER NIET IN DIENST VAN HET ZIEKENHUIS EN IS DUS GEEN MEDEWERKER.

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 examens aflegt.
- 2 De tijd waarin de leerling vanwege het opleidingsinstituut onderwijs ontvangt, dan wel examens aflegt, wordt aangemerkt als werktijd. De tijd die vanwege de opleiding besteed 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 klinische periode 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 klinische periode schaal B als vermeld in bijlage D bij deze CAO, op basis van een gemiddeld 36-urige werkweek.
- 3 De aanspraak op het salaris van een volgende leerperiode bestaat met ingang van de eerste dag van de maand dat de leerling tot een volgende leerperiode is toegelaten.

Artikel 16.6.3 **KOSTEN OPLEIDING**

De kosten van de opleiding in de klinische periode 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 ziekenhuis 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 ziekenhuis, tenzij de leerling is opgeleid ten behoeve van een ander ziekenhuis of er andere zwaarwichtige redenen tegen indiensttreding bestaan.

Artikel 16.6.6 **OVERGANGSRECHT**

In afwijking van artikel 16.6.2 behoudt de leerling die op 1 januari 2001 een hoger salaris geniet dan dat waarop hij op grond van deze CAO-recht heeft, zijn oude aanspraken

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 arts-assistent in opleiding of als leerling voor een in artikel 16.1 (toepassingsbereik) genoemde functie, een dienstverband heeft ter opleiding voor enig beroep in het ziekenhuis.
- 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 ONBEPAALE TIJD**

In afwijking van artikel 2.4.4 (opleiding) blijft de medewerker die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, bij aanvang van de opleiding een dienstverband voor onbepaalde tijd houden.

Artikel 17.3 **SALARIS**

- 1 Voor categorieën medewerkers in de zin van dit hoofdstuk kan de werkgever aparte salarisschalen vaststellen^[1].
- 2 De artikelen 4.2 (functiewaardering en overgangsregelingen), 4.2.1 (bezwaarprocedure), 4.2.2 (Fuwaforum) en 4.3 (inschaling) tot en met 4.3.2 (salarisverhoging) zijn op deze categorieën niet van toepassing.

Artikel 17.4 **OPLEIDING**

- 1 De werkgever stelt met inachtneming van de wettelijke voorschriften terzake van de opleiding van de medewerker een opleidingsreglement vast^[1].
- 2 In het opleidingsreglement worden in elk geval de volgende onderwerpen geregeld:
 - a de organisatie en de structuur van de opleiding binnen het ziekenhuis;
 - 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^[1].

Artikel 17.5 **EINDE DIENSTVERBAND**

Het dienstverband van de medewerker voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de opleiding ingevolge de terzake van die opleiding geldende regels eindigt en mits na zorgvuldig onderzoek is vastgesteld dat herplaatsing van de medewerker in een passende functie niet mogelijk is gebleken.

[1] IN HET LOAZ IS BESLOTEN DIT ARTIKEL VOORALSNOG CENTRAAL NOCH DECENTRAAL UIT TE WERKEN.

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/FPU
 - c tijd en geld voor verlofsparen met inachtneming van de wettelijke grenzen en de bepalingen van dit hoofdstuk.
- 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 vakantie-aanspraak.
 - 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 verlofgoed 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 In geval van ziekte van de medewerker is het bepaalde in artikel 18.4.1 vijfde en zesde lid van overeenkomstige toepassing.
- 6 Opname van het verlofgoed wordt bij verlof wegens zwangerschap, bevalling en orgaandonatie direct opgeschort.
- 7 Indien het dienstverband eindigt door ontslag, dient de medewerker het opgebouwde verlofgoed 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.
- 8 In geval van overlijden van de medewerker is het bepaalde in artikel 18.4.3 derde lid van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18.3 GELD VOOR AANSPRAKEN IN NATURA OF EXTRA PENSIOEN/FPU

- 1 De medewerker kan deelnemen aan een door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgestelde regeling voor PC-privé, fietsplan, kinderopvang en/of spaarloon. Aan deze regeling worden uiterlijk 1 juli 2004 betaling vakbondscontributie en/of lidmaatschap van overige beroeps- of vakverenigingen toegevoegd, op voorwaarde van verkrijging van goedkeuring van de belastingdienst. De werkgever draagt zorg voor (schriftelijke) voorlichting over de gevolgen van bepaalde keuzes voor pensioen en sociale zekerheid.
- 2 Als spaarbronnen voor deelname aan een in het eerste lid genoemde regeling gelden:
 - a het salaris krachtens artikel 4.1 cq. artikel 15.3.1 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 4.1.3
- 3 De medewerker kan de in het tweede lid aangegeven bronnen ook met inachtneming van de fiscale grenzen en de voorschriften van de stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds bestemmen voor extra pensioen of FPU.

Artikel 18.4 TIJD EN GELD VOOR VERLOFSPAREN

- 1 De medewerker kan jaarlijks in het kader van het jaargesprek een verzoek indienen tot deelname aan het verlofsparen, met dien verstande dat in een kalenderjaar niet meer aanspraken ontstaan dan de maximale opbouw krachtens de wet loonbelasting 1964 en voor zover de totale aanspraak op extra verlof de periode van een jaar niet overstijgt.
- 2 De afspraken over het sparen en de voorwaarden die daarbij gelden, worden in het verslag van het jaargesprek vastgelegd en door de werkgever schriftelijk bevestigd.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het eerste lid kan op verzoek van de medewerker ook buiten het jaargesprek een besluit worden genomen over het verlofsparen als bedoeld in deze regeling.
- 4 De spaartermijn bedraagt minimaal 3 jaar en maximaal 10 jaar, met dien verstande dat de medewerker deelname aan de verlofspaarregeling na de termijn van 3 jaar tussentijds kan beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van vier weken.
- 5 De medewerker kan voor deze keuzemogelijkheid gebruik maken van de bronnen zoals aangegeven in artikel 18.2 tweede lid en 18.3 tweede lid.
- 6 De medewerker is verplicht aan de werkgever schriftelijk te verklaren dat hij geen aanspraken ingevolge een regeling voor verlofsparen heeft bij een of meer andere en/of gewezen inhoudingsplichtigen, of, zo hij deze wel heeft, wat de omvang daarvan is.
- 7 De aanspraken ingevolge de regeling voor verlofsparen kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden.

Artikel 18.4.1 OPNEMEN VAN SPAARTEGOED

- 1 Het spaartegoed dat de medewerker op grond van het bepaalde in artikel 18.4 heeft opgebouwd, kan worden opgenomen in de vorm van:
 - a doorbetaling van bezoldiging tijdens een periode van extra verlof tot maximaal de hoogte van de laatst genoten bezoldiging.
 - b omzetting in een aanspraak op extra pensioen of FPU bij de stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds binnen de daaraan wettelijk gestelde grenzen.
- 2 Het opnemen van een periode van extra verlof dient vooraf te worden aangevraagd bij de werkgever, tenzij de verlofperiode reeds tevoren is afgesproken. Bij verlof op aanvraag geldt dat indien het verlof niet langer duurt dan drie maanden, dit verlof uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum dient te worden aangevraagd. Indien het verlof langer duurt dan drie maanden, dient het zes maan-

den voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum te worden aangevraagd, tenzij anders overeengekomen.

- 3 Om zwaarwegende dienstbelangen kan de werkgever besluiten dat het opnemen van een overeengekomen verlofperiode wordt uitgesteld tot maximaal een jaar na de datum waarop het verlof in had moeten gaan.
- 4 Het spaarverlof kan niet worden opgenomen in de periode van een jaar voorafgaand aan de datum van pré-FPU-/ FPU-ontslag als bedoeld in de artikelen 12.3, 12.4.1 en 12.4.2 cq. 12a.4, 12a.5.1 en 12a.5.2, of de ingang van het ouderdomspensioen.
- 5 Indien de medewerker bij de aanvang van een overeengekomen verlofperiode ziek of arbeidsongeschikt is, wordt het verlof opgeschort. Als de medewerker na afloop van de ziekte of arbeidsongeschiktheid het gespaarde verlofgoed wenst op te nemen, dient hij daarvoor opnieuw een verzoek in bij de werkgever, tenzij de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet langer dan 5 werkdagen heeft geduurd.
- 6 Indien de medewerker tijdens de verlofperiode ziek of arbeidsongeschikt wordt, dan wordt opname van het verlofgoed 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 verlofgoed wordt bij verlof wegens zwangerschap, bevalling of orgaandonatie direct opgeschort.

Artikel 18.4.2 **AANPASSING ARBEIDSVORWAARDEN BIJ DEELNAME**

- 1 In afwijking van cq. aanvulling op de overige bepalingen in deze CAO is het bepaalde in de leden 2 t/m 6 van toepassing.
- 2 Voor het bepalen van een salarisverhoging als bedoeld in artikel 4.3.2 geldt de verlofperiode als diensttijd.
- 3 Tijdens de verlofperiode heeft de medewerker geen aanspraak op vergoeding van onkosten.
- 4 De verlofperiode geldt als diensttijd voor de pensioenopbouw, FPU-regeling en regeling pré-FPU. Gedurende de verlofperiode is de medewerker de pensioenpremie en FPU-premie verschuldigd alsof hij niet met verlof was.
- 5 Tijdens de verlofperiode blijft de IZA/AZ-regeling gehandhaafd. Voor medewerkers met een verplichte ziekenfondsverzekering blijft de verzekering tijdens de verlofperiode van kracht, met dien verstande dat de medewerker zelf zorg dient te dragen voor betaling van de premie aan het ziekenfonds.
- 6 Tijdens de verlofperiode vindt geen opbouw van vakantie-aanspraak plaats.

Artikel 18.4.3 **EINDE DIENSTVERBAND**

- 1 Indien het dienstverband eindigt door ontslag, dient de medewerker het opgebouwde verlofgoed op te nemen voorafgaand aan de datum van ontslag, onverlet het bepaalde in artikel 18.4.1 vierde lid. 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, blijft het spaartegoed op de rekening van de medewerker staan of vindt op verzoek van de medewerker uitbetaling van het spaartegoed plaats. In het laatste geval wordt de uitkering van het spaartegoed aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.
- 2 Indien de medewerker aansluitend in dienst treedt bij een andere werkgever die een verlofspaarregeling kent, kan het spaartegoed worden overgeheveld naar de spaarregeling van deze werkgever indien de regeling van de nieuwe werkgever daartoe de mogelijkheid biedt. Bij overgang naar een ander ziekenhuis, kan het spaartegoed van de medewerker in stand blijven.
- 3 Indien het dienstverband eindigt door overlijden van de medewerker, wordt het spaartegoed als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking ter beschikking gesteld van diens erfgenamen.

Artikel 18.4.4 **SPAARINSTELLING**

- 1 De werkgever sluit een overeenkomst met een externe instelling, die voldoet aan de criteria als gesteld in artikel 13, vijfde lid, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 en die de uitvoering van het verlofsparen verzorgt en de ingelegde gelden belegt.
- 2 De werkgever houdt het geldbedrag dat de medewerker wenst te sparen in op de uitbetaling van zijn bezoldiging. Gespaarde uren worden omgerekend naar het voor de medewerker geldende bruto-uurloon.
- 3 Het ingehouden bedrag wordt door de werkgever gestort op de rekening van de instelling als bedoeld in het eerste lid. De instelling houdt voor iedere spaarder een eigen geblokkeerde rekening op naam aan.
- 4 Het resultaat van de beleggingen als bedoeld in het eerste lid wordt jaarlijks vastgesteld door de instelling en bijgeschreven op de rekening van de medewerker, na aftrek van de kosten van de uitvoering van deze regeling.
- 5 Jaarlijks ontvangt de medewerker van de instelling een overzicht van het opgebouwde spaartegoed
- 6 De spaarinstelling informeert desgevraagd de werkgever en de medewerker over de hoogte van het spaartegoed teneinde op basis van het geldende brutoloon van de medewerker te kunnen berekenen hoeveel verlofuren het gespaarde tegoed waard is.
- 7 De spaarinstelling zal alleen tot deblokking van de rekening van de spaarder overgaan, indien de medewerker en de werkgever daarvoor gezamenlijk toestemming hebben verleend.
- 8 De instelling rapporteert jaarlijks aan het LOAZ over de resultaten van het voorgaande jaar.

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

CAO-AZ 2002-2004

Overgangsbepaling en 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-Academische Ziekenhuizen (CAO-AZ).

Bijlage A-1

Salarisschalen

CAO-AZ-Jeugdschalen

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Salarisschaal					salaris 1-3-2003 €
1	2	3	4	5	
J 15					681
J 16					681
J 17					681
	J 15				696
	J 16				696
	J 17				696
		J 16			710
		J 17			710
			J 16		726
			J 17		726
				J 17	755
J 18					817
	J 18				835
		J 18			853
			J 18		870
				J 18	906
J 19					953
	J 19				974
		J 19			996
			J 19		1.016
				J 19	1.056
J 20					1.088
	J 20				1.113
		J 20			1.138
			J 20		1.162
				J 20	1.207
J 21					1.224
	J 21				1.251
		J 21			1.278
			J 21		1.307
				J 21	1.358

Salarisschaal 1 tot en met 5

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Salarisschaal					salaris 1-3-2003 €
1	2	3	4	5	
M 1					PM
M 2					PM
0					1.361
1	0				1.391
		0			1.421
	1	1	0		1.451
2			1		1.481
3	2	2		0	1.510
4			2		1.541
5	3	3		1	1.575
6	4		3		1.619
	5	4		2	1.667
	6	5	4		1.725
	7	6	5	3	1.785
		7	6	4	1.839
		8	7	5	1.896
		9	8	6	1.946
			9	7	2.000
			10	8	2.053
				9	2.104
				10	2.157

De bedragen van M 1 en M 2 worden aangepast conform het wettelijk minimumloon; zie artikel 4.3.1.

M 1 = minimumloon 23 jaar, (per 1-1-2003: € 1249,20)

M 2 = M 1 + 2,5 %, (per 1-1-2003: € 1280,43)

Salarisschaal 6 tot en met 10

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Salarisschaal					salaris 1-3-2003 €
6	7	8	9	10	
0					1.619
1					1.667
2					1.785
	0				1.839
3	1				1.896
4					1.946
5	2				2.000
6					2.053
7	3	0			2.104
8	4				2.157
9	5	1		0	2.211
10	6				2.261
	7	2	0	1	2.316
	8				2.371
	9	3	1	2	2.429
	10	4			2.494
		5	2	3	2.553
		6			2.606
		7	3	4	2.663
		8			2.720
		9	4	5	2.772
		10			2.822
			5	6	2.877
			6	7	2.977
			7	8	3.090
			8	9	3.190
				10	3.291
				11	3.393
				12	3.506

Salarisschaal 11 tot en met 14

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Salarisschaal				salaris 1-3-2003 €
11	12	13	14	
0				2.977
1				3.090
2				3.190
3				3.291
4				3.393
5				3.506
6	0			3.618
7	1			3.724
8	2			3.828
9	3			3.934
10	4			4.036
11				4.090
	5	0		4.143
	6	1		4.248
	7	2	0	4.348
	8	3	1	4.455
	9	4	2	4.587
	10			4.651
		5	3	4.718
		6	4	4.850
		7	5	4.983
		8		5.044
			6	5.114
			7	5.254
			8	5.396
			9	5.542

Salarisschaal 15 tot en met 18

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Salarisschaal				salaris 1-3-2003 €
15	16	17	18	
0				4.718
1				4.850
2				4.983
3	0			5.114
4	1			5.254
5	2			5.396
6	3	0		5.542
7	4	1		5.721
8	5	2		5.902
9	6	3	0	6.090
	7	4	1	6.285
	8	5	2	6.485
	9	6	3	6.692
		7	4	6.906
		8	5	7.126
		9	6	7.354
			7	7.589
			8	7.831
			9	8.082

Bijlage A-2

Verpleegkundige tussenschalen

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Salarisschaal				salaris 1-3-2003 €
8A	8B	9A	9B	
	0			2.104
				2.157
0	1			2.211
1				2.261
2	2		0	2.316
				2.371
3	3	0	1	2.429
4	4	1		2.494
5	5	2	2	2.553
6	6			2.606
7	7	3	3	2.663
	8			2.720
	9	4	4	2.772
	10			2.822
		5	5	2.877
		6	6	2.977
			7	3.090
			8	3.190

Bijlage B

Salarisschaal arts-assistenten

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Salarisschaal arts-assistenten		salaris 1-3-2003 €
0		
1		2.877
2		2.977
3		3.090
4		3.190
5		3.291
6		3.393
7		3.506
8		3.618
9		3.724
10		3.828

Bijlage C

Salarisschalen academisch specialisten

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Schaal Medisch Specialist (MS)	
	1-1-2004
Periodiek	€
0	4.721
1	5.136
2	5.649

Schaal Universitair Medisch Specialist (UMS)	
	1-1-2004
Periodiek	€
0	6176
1	6496
2	6815
3	7135
4	7454
5	7774
6	8094
7	8413
8	8733

Schaal Hoogleraar/Medisch Specialist (H/MS)	
	1-3-2003
Periodiek	€
0	7.687
1	7.935
2	8.182
3	8.428
4	8.677
5	8.923
6	9.169
7	9.416

Schaal Hoogleraar, Hoogleraar/Afdelingshoofd (H,H/A)	
	1-3-2003
Periodiek	€
0	8.877
1	9.165
2	9.454
3	9.741
4	10.031
5	10.319
6	10.606
7	10.895

Bijlage D

Salarisschalen leerlingen

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Beroepsvoorbereidende periode		1-3-2003
		€
ZAKGELD		450

Klinische periode		salaris
Schaal A		1-3-2003
		€
EERSTE LEERPERIODE		1.025
TWEDE LEERPERIODE		1.295
DERDE LEERPERIODE		1.462

Schaal B		salaris
		1-3-2003
		€
EERSTE LEERPERIODE		853
TWEDE LEERPERIODE		955
DERDE LEERPERIODE		1.136

Bijlage E

Vloer vakantie-uitkering

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Vloer vakantie-uitkering	1-3-2003 €
17 JAAR EN JONGER	68,45
18 JAAR	82,13
19 JAAR	95,82
20 JAAR	109,52
21 JAAR	123,21
22 JAAR EN OUDER	136,89

Bijlage F

Bedragen waarnemingstoelage

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur

Salarisschaal	1-1-2004 €
3	84
4	88
5	92
6	97
7	108
8A	122
8(B)	123
9A	135
9(B)	138
10	143
11	177
12	207
13	230
14	247
15	270
16	295
17	322
18	354

Salarisschaal	1-1-2004 €
MEDISCH SPECIALIST (MS)	259
UNIVERSITAIR MEDISCH SPECIALIST (UMS)	373
HOGLERAAR/MEDISCH SPECIALIST (H/MS)	428
HOGLERAAR, HOGLERAAR/AFDELINGSHOOFD (H,H/A)	494

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. Deze vergoeding wordt geacht tevens alle eventuele onkosten (waaronder ook reiskosten) te dekken.

Bijlage H

Opleidingsreglement arts - assistenten in opleiding tot medisch specialist

Regeling ter uitvoering van artikel 13.5 CAO-AZ.

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 MSRC 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 arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 ARTS-ASSISTENT IN OPLEIDING TOT MEDISCH SPECIALIST

- 1 De arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 arts-assistent in opleiding tot medisch specialist levert een belangrijk eigen aandeel aan zijn opleiding. Dit brengt onder meer dat de arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 ziekenhuis, worden vastgesteld. Deze regels kunnen mede voortvloeien uit adviezen die door de centrale opleidingscommissie van het ziekenhuis zijn uitgebracht.

Artikel 6 ORGANISATIE VAN DE OPLEIDING

- 1 De opleider en de arts-assistent in opleiding tot medisch specialist streven ernaar, in goed overleg met het betreffende afdelingshoofd (of met de betreffende afdelingshoofden), op basis van de opleidingseisen en het door de MSRC 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 arts-assistent in opleiding, degenen die bij zijn opleiding zijn betrokken en een functionaris namens het ziekenhuis, 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 arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 MSRC.
- 3 De beoordeling van de arts-assistent in opleiding tot medisch specialist als medewerker geschiedt ten aanzien van aspecten die niet te maken hebben met de opleiding op basis van artikel 3.3.1, eerste lid, CAO-AZ (jaargesprek).

Artikel 8 BEGIN EN EINDE VAN DE OPLEIDING

- 1 De opleiding van de arts-assistent in opleiding tot medisch specialist vangt aan op het in het aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst vermelde tijdstip van aanvang van het dienstverband voor bepaalde tijd.
- 2 De opleiding van de arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 10 VERANTWOORDELIJKHEID

De arts-assistent in opleiding tot medisch specialist 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 ziekenhuis.

Artikel 11 MENINGSVERSCHILLEN

- 1 Meningsverschillen die verband houden met de opleiding zullen worden voorgelegd aan de MSRC, 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 ziekenhuis, bedoeld in artikel 7.13 van de Awb. UMC St Radboud 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 verantwoordelijkheid 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:

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-klinische- en top-referentiefuncties in de gezondheidszorg vervult, de ontwikkel-functie 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 geveerd 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 verschaft 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 reden meent te hebben 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-, onderzoek, en 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 afwezigheid draagt de medisch specialist vóóraf 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 INFORMATIEVERSTREKING 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 privacygevoelige 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 arts-assistenten in opleiding tot specialist 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.
- 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 Academische Ziekenhuizen

Artikel 1 ALGEMEEN

De academische ziekenhuizen, verenigd in de Vereniging Academische Ziekenhuizen (VAZ), 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 academische ziekenhuizen.

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 academisch ziekenhuis, 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 academische ziekenhuizen.

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. Leeftijdbewust sociaal beleid
- Het voeren van een leeftijdbewust sociaal beleid 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 zonedig 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

Voorzieningenberoep voor medewerkers van UMC St Radboud

I VOORZIENING

Artikel I.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 I.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 I.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 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 rechtverklarenden 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 algemeen 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 aantoont 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 aantoont, 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 geldsbedrag voortvloeit, kan de commissie dit geldsbedrag 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

- 1 Onverminderd de bevoegdheid van de medewerker om zich rechtstreeks tot de gewone rechter te wenden, kan de medewerker, diens nagelaten betrekkingen of rechtverkrijgende, 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

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

- a 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;
- b 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;
- c de werkgever bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het besluit, de handeling of de weigering heeft kunnen komen;
- d het besluit, de handeling of de weigering anderszins in strijd is met een algemeen rechtsbeginsel of een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur.

Artikel 3

- 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 Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening 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

- 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 kennismaken, 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

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

- 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. 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.
- 4 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

- 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, derde 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

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

Artikel 9

- 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

- 1 De commissie van beroep beraadslaagt en beslist met drie leden, onder wie 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.
- 3 Indien een zaak naar het oordeel van de voorzitter van zeer eenvoudige aard is, kan hij deze zaak als alleenzittend lid afdoen, mits hij van het voornemen daartoe ten minste één week voor de mondelinge behandeling alle leden van de commissie van beroep alsmede de klager en de werkgever daarvan in kennis stelt en geen hunner zich daartegen verzet.

Artikel 11

- 1 Binnen twee weken na de laatste zitting waarop de zaak werd behandeld, neemt de commissie van beroep 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

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

Artikel 13

- 1 De commissie van beroep bestaat uit tien leden en is als volgt samengesteld:
 - a de voorzitter wordt, evenals zijn plaatsvervanger, in functie benoemd door de werkgever op gezamenlijke voordracht van de in dit artikel onder b en c genoemde instanties;
 - b vier leden worden benoemd door het college van bestuur en de raad van bestuur gezamenlijk;
 - c vier leden worden benoemd door de, bij deze CAO betrokken, gezamenlijke centrales.
- 2 De commissie van beroep wordt bijgestaan door een secretaris die wordt benoemd door de werkgever op voordracht van de commissie van beroep.
- 3 Alle benoemingen geschieden voor de duur van vier jaar. (Her)benoeming is mogelijk, indien de leeftijd van 64 jaar nog niet is bereikt.
- 4 Tot leden van de commissie van beroep zijn niet benoembaar leden van het bestuur der Vereniging, leden van de raad van toezicht van het ziekenhuis, alsmede personen in dienst van de Vereniging of van een van haar uitgaande instellingen.
- 5 De leden en de secretaris van de commissie van beroep zijn verplicht tot geheimhouding van zaken die zij in hun hoedanigheid te weten komen.

Artikel 14

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

Bijlage M

Nadere afspraken tussen CAO-partijen in de CAO-AZ 2004-2005

CAO-partijen hebben op 3 maart 2004 overeenstemming bereikt over een onderhandelaarsakkoord CAO-AZ 2004-2005 (VAZ-nr. 040493). Afspraken tussen CAO-partijen met betrekking tot de CAO-AZ die niet zijn opgenomen in hoofdstukken 1 tot en met 19 of de bijlagen A tot en met L zijn in deze bijlage opgenomen.

NALEVING NAJAARSAKKOORD

De academische ziekenhuizen zullen voor alle inkomens (inclusief emolumenten) het Najaarsakkoord van november 2003 en de CAO- afspraken 2004-2005 volgen.

IZA/AZ

De huidige werkgeversbijdrage aanvullende IZA/AZ ziektekostenverzekering, die per 1 oktober 2004 afloopt, wordt voortgezet tot 1 januari 2006.

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.

LOOPBAANONTWIKKELING

De academische ziekenhuizen 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 leidinggevenden 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.

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.

KINDEROPVANG

De wijze waarop de kinderopvang wordt vormgegeven is een lokale aangelegenheid. CAO- partijen bevelen aan dat openingstijden bij voorkeur van 07.00 tot 19.00 uur worden aangeboden.

Trefwoordenregister

	ARTIKEL/BIJLAGE
Aansprakelijkheid medewerker	9.2.1
Aansprakelijkheid ziekenhuis	9.2
Academisch medisch specialisten	15.1
Adoptie- en pleegzorgverlof	7.3.6
Ambtsjubileum	4.6
Arbeidsduur	6.1
Arbeidsduur arts-assistenten	13.3
Arbeidsduur leerlingen	16.6.1
Arbeidsduur, onvolledige	1.1.2
Arbeidsduur academisch medisch specialist	15.6
Arbeidsmarkttoelage	4.8.1
Bedrijfsgezondheidszorg	8.2
Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst	4.7.4
Beroepsvoorbereidende periode/leerovereenkomst	16.5
Beroepsziekte/dienstongeval	8.5.3, 9.6.5
Bezwaarprocedure Fuwavaz	4.2.1
Bindingspremie	4.8.2
Bijzondere ziektekosten	9.6.4
Brugdagen	7.1.5
Buitengewoon verlof	7.3
Calamiteitenverlof	7.3.3
Compensatieregeling IZA/AZ	9.6.2
Compensatieregeling ZKAZ	9.6.3
Definities	1.1.1, 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 straffen	11.2
Einde dienstverband	12a.1
Einde dienstverband voor bepaalde tijd	12.7
Einde dienstverband wegens ziekte	12a.10
Eindejaarsuitkering	4.4
Excellentietoelage academisch medisch specialist	15.4.6
Feestdagen	6.2.2
FPU	12.3, 12a.4
Functiegebonden kosten	15.9.1
Functiewaardering	4.2
Functioneringstoelage	4.7.1
Fuwaforum	4.2.2
Geheimhouding	9.8
Geneeskundig onderzoek	8.6
Gewetensbezwaren	9a.10
Gratificatie	4.10

	ARTIKEL/BIJLAGE
Herplaatsing	8.5.1
Herregistratie BIG	5.8
In- en doorstroombanen	4.3.1
Jaargespreek	3.3.1
Jaarurensystematiek	6.4
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	18.1
Leerlingen	16.1
LOAZ	1.3
LOAZ-geschillencommissie	1.3.3
Lokaal overleg	1.4
Loopbaanadvies	3.2
Looptijd CAO	1a.11
Maaltijdvergoeding	5.6
Medisch specialisten	14.1
Min-max- en nul-uren dienstverband	2.4.2.1
Minimumloon	4.1.2
Mobiliteitstoelage academisch medisch specialist	15.4.3
Nevenwerkzaamheden	9.3
Non-actiefstelling	10.1, 10.2
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 arts-assistenten	13.5, bijlage H
Opzegtermijn	12a.3
Ouderschapsverlof	7.3.7
Overeenstemmingsvereiste	1.3.2
Overig personeel in opleiding	17.1
Overlijdensuitkering	9.7
Overwerk	4.7.6
Overplaatsing	9.1
Partner	1.2
Plichtsverzuim	11.1
Politiek verlof	4.12
Pré-FPU-regeling	12.4.1, 12a.5.1
Professioneel Statuut	bijlage I
RBWAZ	12.13, 12a.13
Rechtsbijstand	5.9
Reïntegratie	8.3
Reorganisatiecode	1.6
Reorganisatieontslag	12.8, 12a.8
Resultaatgerelateerde eenmalige uitkering	4.1.3
Roosterdienst	6.3

ARTIKEL/BIJLAGE

Salaris	4.1
Salaris academisch medisch specialisten	15.3
Salaris basisartsen en arts-assistenten	13.2
Salaris leerlingen	16.6.2
Scholing en opleiding	3.1
Scholing en opleiding academisch medisch specialist	15.9
Scholing en opleiding arts-assistenten	13.4
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
Toelage stimulering mobiliteit	4.9
Toelage verzwarende omstandigheden acad. medisch specialist	15.4.2
Toelage 24-uursdiensten academisch medisch specialist	15.4.1
Uitzendkrachten	4.14
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
Verlofsparen	18.4
Waarnemingstoelage	4.7.2, bijlage F
Werkijdvermindering directe patiëntenzorg	6.1.4
Woon-werkverkeer	5.3
Ziekmelding	8.4
Ziektekostenregeling	9.6
Zorgverlof	7.3.4
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	7.3.5, 8.8.2

