

Decentrale regelingen CAO Thuis- Kraamzorg

Voor thuiszorgorganisaties worden met de - in artikel 13.1 bedoelde bepalingen uit de voormalige CAO Thuiszorg - de volgende artikelen uit de CAO Thuiszorg 2005-2007 bedoeld:

a. Scholing/ontwikkeling

Artikel 38a: Algemeen

1. Dit artikel en het volgende artikel 38b gaan in op tussen werkgever en ondernemingsraad te maken afspraken over de besteding van een deel van de loonsom van de instelling aan maatregelen, gericht op scholing en opleiding en overige maatregelen die ondersteuning bieden aan werving en behoud van personeel. Dit neemt niet weg dat ook overige onderdelen van de CAO en instrumenten buiten CAO-kaders kunnen bijdragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie.

2. Onder loonsom wordt verstaan het totaal van alle verloonde bedragen waarover loonbelasting en premies volksverzekeringen moeten worden afgedragen.

Artikel 38b: Scholing en opleiding

1. De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de ondernemingsraad een scholings- en opleidingsplan vast, waarin afspraken zijn opgenomen gericht op opleiding ten behoeve van instroom van nieuwe werknemers, alsook afspraken in het kader van opleiding en (bij)scholing van reeds in dienst zijnde werknemers.

2. De kosten van het in het eerste lid bedoelde plan beslaan minimaal 3% van de loonsom van de instelling. Dit budget is gericht op alle kosten van opleiding en scholing. Het genoemde percentage is exclusief bijdragen die de werkgever ontvangt vanuit het Sectorfonds Zorg en vanuit de zogenoemde Meerjarenafspraken tussen de sector thuiszorg en de overheid.

3. CAO-partijen bevelen aan om bij de opstelling van het in lid 1 bedoelde plan, naast aandacht voor de instellingsdoelen van scholing en opleiding, tevens een of meer van de navolgende thema's te betrekken:

- een keuze voor opleidingsbudgetten per afdeling of team;
- de wijze waarop binnen de instelling vorm wordt gegeven aan stagebeleid;
- de aanpak van praktijk- en werkbegeleiding, met inachtneming van hetgeen voortvloeit uit de 'Regeling voor de erkenning van leerbedrijven die beroepspraktijkvorming verzorgen in de sectoren gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport', zoals deze luidt per 1 januari 2001, vastgesteld door de Stichting OVDB-Landelijk Orgaan van het Beroepsonderwijs Gezondheidszorg, Dienstverlening, Welzijn en Sport;
- de samenhang tussen de aanwending van het budget van minimaal 3% en de middelen die voortkomen uit de in lid 2 genoemde twee externe financieringsbronnen.

Artikel 38d: Algemeen (leerlingen en stagiaires)

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. *leerling-werknemer*: de werknemer met een leerarbeidsovereenkomst die – anders dan in vervolg op een reeds lopende arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever – een mbo- of een hbo-opleiding volgt ingevolge het OCenW-opleidingsstelsel (beroepsbegeleidende leerweg).
- b. *leerling-werknemer verkorte opleiding kraamverzorgende*: de werknemer met een leerarbeidsovereenkomst die – anders dan in vervolg op een reeds lopende arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever – een zogenoemde verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgt, waarvan de eindtermen door partijen zijn afgeleid van de voor kraamverzorgenden relevante eindtermen uit het opleidingsstelsel verpleging en verzorging.
- c. *stagiaire*: een leerling/student die een mbo- of een hbo-opleiding volgt ingevolge het OCenW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg).

Artikel 38 e lid 5: Leerling werknemer

5. Werkgever en leerling-werknemer komen een terugbetalingsregeling overeen van door de werkgever aan de leerling-werknemer in het kader van de opleiding verschaft kostenvergoedingen, bijvoorbeeld inzake cursus- en leselden, examen- en diplomeringkosten en studiemateriaal, voor het geval de leerarbeidsovereenkomst gedurende de opleidingsperiode wordt beëindigd door omstandigheden die aan de werknemer te wijten zijn. Op deze situaties is de in artikel 8, lid 3 bedoelde geschillenregeling van toepassing.

Artikel 38f: Leerling-werknemer verkorte opleiding kraamverzorgende

1. Op de leerling-werknemer die een verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgt zijn naast dan wel in afwijking van de overige onderdelen van deze CAO de in dit artikel opgenomen specifieke bepalingen van toepassing.
2. De minimumleeftijd bij aanvang van de leerarbeidsovereenkomst is 21 jaar.
3. De leerarbeidsovereenkomst bevat de verplichting van de werkgever om de leerling-werknemer na het behalen van het certificaat van de opleiding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden voor de functie van kraamverzorgende. Andersom wordt de verplichting van de werknemer vastgelegd om na het behalen van het certificaat van de opleiding in te gaan op een aanbod van de werkgever voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van kraamverzorgende.
4. Na het behalen van het certificaat van de opleiding wordt de werknemer bij totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ingeschaald in de bij de functie kraamverzorgende behorende salarisschaal.
5. De werkgever heeft de inspanningsverplichting om de werknemer die de verkorte opleiding met goed gevolg heeft afgerond en met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij hem in dienst blijft, met inachtneming van studiefaciliteiten op basis van artikel 75 in de gelegenheid te stellen de brede opleiding tot verzorgende (de mbo-opleiding Verzorging) volgens het opleidingsstelsel verpleging en verzorging te volgen.
6.
 - a. Indien de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten, dient hij de door de werkgever gemaakte kosten voor cursus- en les gelden, de examen- en certificaatkosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal terug te betalen en wel als volgt: voor elke maand die ontbreekt aan de termijn van drie jaar tot 1/36 gedeelte van het bedrag van de genoemde kosten. Deze verplichting is uitsluitend van toepassing op de werknemer die voor 1 september 2002 is gestart met het volgen van de verkorte opleiding tot kraamverzorgende en geldt niet indien het ontslag aansluitend wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst met een werkgever die onder de werkingssfeer van deze CAO valt.
 - b. Werkgever en leerling-werknemer komen een terugbetalingsregeling overeen van door de werkgever aan de leerling-werknemer in het kader van de opleiding verschaft kostenvergoedingen, bijvoorbeeld inzake cursus- en les gelden, examen- en diplomeringkosten en studiemateriaal, voor het geval de leerarbeidsovereenkomst gedurende de opleidingsperiode wordt beëindigd door omstandigheden die aan de werknemer te wijten zijn. Deze bepaling is niet van toepassing voor die leerling-werknemer die voor 1 september 2002 is gestart met het volgen van de verkorte opleiding tot kraamverzorgende. Voor hen geldt hetgeen onder sub a is gesteld.

Artikel 39 lid 5 Algemeen (begeleiden stagiaires)

5. Het begeleiden van stagiaires kan tot de normale werkzaamheden behoren, zij het dat dit met ingang van de leeftijd van 50 jaar alleen mogelijk is met instemming van de betrokkene.

Artikel 43 Opleiding en nascholing

1. De werkgever kan de werknemer verplichten een opleiding of bijscholing te volgen die noodzakelijk is voor een goede uitoefening van de functie. De werknemer kan de werkgever verzoeken een opleiding of bijscholing te volgen onder volledige toepassing van dit artikel, welk verzoek de werkgever slechts gemotiveerd kan afwijzen.
2. De kosten van een dergelijke verplichte opleiding of bijscholing alsmede de reis- en verblijfkosten zijn voor rekening van de werkgever, volgens Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding. De met het volgen van verplichte opleiding en bijscholing gemoeide tijd wordt beschouwd als arbeidsduur.
3. De werkgever kan aan werknemers die verplicht worden een opleiding te volgen de verplichting opleggen om de kosten van de opleiding terug te betalen (conform Uitvoeringsregeling K Studiefaciliteiten, artikel 5).
4. Voor werknemers met een leerarbeidsovereenkomst is het onderhavige artikel niet van toepassing, tenzij er sprake is van een door de werkgever aan een reeds in dienst zijnde werknemer opgelegde verplichting tot het gaan volgen van een opleiding waarbij een leerarbeidsovereenkomst geldt.
5. Voor werknemers die krachtens de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) als

arbeidsgehandicapte worden beschouwd, is het onderhavige artikel eveneens van toepassing voorzover de opleiding of bijscholing geschiedt in het kader van de re-integratie. Daarbij wordt voor de financiering van kosten zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) biedt.

Artikel 75 Studiefaciliteiten

Aan de werknemer die een opleiding volgt die naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk en/of de werksoort is en voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functie(s) binnen de instelling, kan studieverlof en/of een tegemoetkoming in de studiekosten worden verleend overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling K Studiefaciliteiten.

uitvoeringsregeling K studiefaciliteiten (ex art. 75)

Artikel 1 Begripsbepalingen

Studiefaciliteiten:

- a. studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze uitvoeringsregeling;
- b. tegemoetkoming in studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling.

Artikel 2 Algemene voorwaarden

1. De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen, dient het verzoek daartoe in de regel in vóór de aanvang van de studie. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.
2. Studiefaciliteiten worden verleend voor een bepaalde termijn overeenkomstig de normaal te achten studieduur. Door de werkgever kan deze termijn worden verlengd.
3. Verleende studiefaciliteiten kunnen – al dan niet tijdelijk – worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat betrokkene niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in lid 2 genoemde termijn te voltooien. De intrekking geschiedt niet indien de betrokken werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hemzelf te wijten is.

Artikel 3 Studieverlof

1. Indien de werkgever aan de werknemer studieverlof toekent, wordt dit verlof verleend voor ten hoogste een halve dag per week, met dien verstande dat, indien lessen gedurende de normale werktijd moeten worden gevolgd, het verlof tot maximaal één dag per week kan worden verleend. Voor werknemers met een parttime dienstverband van minder dan 32 uur per week wordt dit verlof verleend naar rato van een fulltime dienstverband. Voor werknemers met een parttime dienstverband van 32 uur of meer per week wordt hetzelfde studieverlof verleend als bij een fulltime dienstverband.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 kan studieverlof worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen dat aan het einde van de studie is gelegen dan wel volgt op een duidelijk afgerond onderdeel van de studie.
3. Ter voorbereiding op een examen en tentamen als bedoeld in lid 2 kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.
4. a. De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van drie werkdagen per jaar voor het bijwonen van studieconferenties of vakcongressen verlenen.
b. Dit buitengewoon verlof is voor werknemers met een parttime dienstverband evenredig aan de omvang van het dienstverband.
5. Voor de toepassing van de leden 1, 3 en 4 wordt een dag gerekend als 7,2 uur; voor de toepassing van lid 2 bestaat het verlof uit het aantal uren dat de werknemer zou hebben gewerkt indien op die dag geen examen of tentamen zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 4 Tegemoetkoming studiekosten

1. Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking:
 - a. indien de studie in een andere plaats dan de woon- of standplaats gevolgd moet worden, de noodzakelijk gemaakte reiskosten voor interlokaal vervoer en het daarmee in samenhang optredende vervoer in de plaats waar de cursus of het examen wordt gehouden, op basis van het laagste tarief van het gebezigde middel van openbaar vervoer, waarvan redelijkerwijs gebruikgemaakt kan worden, voorzover de werknemer niet uit anderen hoofde voor deze kosten een vergoeding geniet. Indien de werknemer redelijkerwijs geen gebruik kan maken van openbaar vervoer, dan worden de noodzakelijk gemaakte kosten vergoed

volgens het tarief per kilometer als genoemd in artikel 2 van de Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding (incidentele dienstreizen) zijnde € 0,27.

b. de werkelijk gemaakte kosten die in verband met het afleggen van een examen noodzakelijkerwijze worden gemaakt voor nachtverblijf en het gebruik van maaltijden, met inachtneming van artikel 4 Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding.

2. Voor een tegemoetkoming tot 50% komen in aanmerking de noodzakelijk gemaakte kosten voor cursus- en les gelden, de examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.

3. In bijzondere gevallen kan het in lid 2 genoemde percentage op 75 worden gesteld.

4. Een tegemoetkoming in studiekosten wordt eerst verleend nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling als bedoeld in artikel 5 van deze uitvoeringsregeling.

Artikel 5 Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten

1. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten indien:

a. hem op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend, vóórdat 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 werknemer te wijten zijn;

c. hem op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.

2. De in lid 1 bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:

a. in gevallen bedoeld in lid 1, sub a en b tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;

b. in het geval, bedoeld in lid 1, sub c, voor elke maand die ontbreekt aan de daarin genoemde termijn, tot 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.

b. Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten

Artikel 30 Waarneming hoger gesalarieerde functie

1. De werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger bezoldigde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, anders dan bij verlof wegens vakantie, ontvangt op het tijdstip dat de waarneming 30 dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een toelage tot het bedrag van het salaris dat hij zou ontvangen wanneer hij in de nieuwe functie zou zijn ingeschaald.

2. Maximaal 2 werknemers kunnen met de waarneming, als bedoeld in lid 1 worden belast. De toelage wordt alsdan voor elke werknemer berekend naar evenredigheid van het gedeelte van de waarneming dat elk van beiden verricht.

Artikel 30a Arbeidsmarkttoeslagen

Indien voor een of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarkt knelpunt, kan aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.

Artikel 30b Beloningsaccenten in verband met functioneren

Werkgever en ondernemingsraad kunnen afspraken maken over een binnen de instelling te hanteren systematiek van tijdelijke positieve beloningsaccenten in verband met het functioneren van werknemers. De toepassing daarvan is gekoppeld aan een systeem van personeelsbeoordeling, als bedoeld in artikel 61.

Artikel 61 Beoordelingsregeling

1. De werkgever kan een systeem van personeelsbeoordeling hanteren, waaronder wordt verstaan een systematiek waarmee de werknemer wordt beoordeeld in zijn functioneren als

werknemer.

2. Het in lid 1 bedoelde systeem van personeelsbeoordeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 6 Uitvoeringsregeling A **Inhouden periodiek**

1. Bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver van de werknemer kan de werkgever jaarlijks besluiten één periodiek niet toe te kennen.
2. Toepassing van lid 1 van dit artikel is uitsluitend mogelijk als bij de toepassing van een beoordelingssysteem, zoals bedoeld in artikel 61 van het algemeen gedeelte van deze CAO, een onvoldoende functioneren van de werknemer is vastgesteld.
3. Toepassing van dit artikel mag niet leiden tot vermindering van het reeds toegekende salaris.
4. De werkgever kan met terugwerkende kracht het niet toekennen van de periodiek intrekken.
5. De werkgever is verplicht de werknemer onverwijld mededeling te doen van de ingevolge dit artikel genomen maatregelen, onder opgave van de daaruit voor de eerstvolgende verhoging van het salaris van de werknemer voortvloeiende gevolgen. Deze mededeling wordt onder vermelding van de redenen schriftelijk bevestigd.

Artikel 7 Uitvoeringsregeling A **Extra periodieken**

1. Bij buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver van de werknemer kan de werkgever schriftelijk beargumenteerd maximaal 2 extra periodieken toekennen waarbij het maximum van de schaal met maximaal 2 periodieken overschreden kan worden.
2. Het bepaalde in het eerste lid mag slechts worden toegepast ten aanzien van een werknemer, die als zodanig ten minste een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest in dezelfde salarisschaal.

c. Invulling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

artikel 7a leden 1, 2, 3, 4 en 10 **meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

A. Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan arbeidsvoorwaarden (in dit artikel verder aangeduid als 'bron') ruilen voor andere arbeidsvoorwaarden (in dit artikel verder aangeduid als 'doel').
2. De werknemer kan de volgende arbeidsvoorwaarden inzetten als (geld of tijd) bron:
 - a. verlofuren;
 - b. meer gewerkte uren;
 - c. overwerkuren;
 - d. extra gekochte uren;
 - e. salaris;
 - f. vakantietoeslag;
 - g. eindejaarsuitkering;
 - h. bijzondere toeslagen;
 - i. toelage inconvenient uren;
 - j. vergoeding wachtdienst kraamverzorgenden;
 - k. spaarverlof.
3. De werknemer kan, binnen de geldende wettelijke en fiscale kaders, de in het vorige lid genoemde bron(nen) inzetten voor de volgende (geld- of tijd)doel(en):
 - a. levensloopregeling;
 - b. extra verlofuren;
 - c. geld;
 - d. spaarloonregeling;
 - e. fiets;
 - f. kinderopvang;
 - g. extra pensioen;
 - h. contributie voor vakbond en/of beroepsvereniging
4. De werkgever kan – in overleg met de ondernemingsraad – het meerkeuzesysteem inrichten, alsmede bronnen en/of doelen toevoegen aan het meerkeuzesysteem zoals dat binnen de instelling wordt gebruikt.

Opnemen van verlof

10. Indien de werknemer verlof op wil nemen dan dient hij dit vier maanden voor de eerste verlofdag schriftelijk bij de werkgever aan te vragen onder opgave van de gewenste periode

van verlof en het aantal verlofuren per week. Kan uit een oogpunt van instellingsbelang in redelijkheid niet van de werkgever verlangd worden dat hij op een bepaald tijdstip verlof verleent dan neemt de werkgever na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit.

d. Vergoedingen

Artikel 40 Aanstellingskeuring

De werkgever kan de werknemer verplichten om zich vóór het aangaan van de arbeidsovereenkomst te onderwerpen aan een aanstellingskeuring, indien de uitoefening van de van toepassing zijnde functie een aanwijsbaar risico oplevert voor de gezondheid en de veiligheid van de aankomende werknemer en/of van derden. De kosten van een aanstellingskeuring komen ten laste van de werkgever. Onder kosten worden tevens de reis- en verblijfkosten van de werknemer verstaan. Deze worden vergoed overeenkomstig Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding.

Artikel 76 Telefoonkosten

Voor de vergoeding van de door de werknemer in opdracht van de werkgever gemaakte telefoonkosten wordt binnen de instelling een regeling afgesproken tussen werkgever en ondernemingsraad.

Artikel 77 Dienstkleding

De werkgever zal, indien en voorzover het dragen van dienstkleding wordt voorgeschreven, de daaraan verbonden werkelijk noodzakelijk gemaakte of te maken kosten van aanschaf en reiniging voor zijn rekening nemen.

e. Integriteitsbeleid

Artikel 44 Nevenfuncties

1. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen niet-gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten bij een instelling/inrichting, vallende onder de werkingssfeer van deze CAO.
3. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen één maand na verzending van bedoelde kennisgeving de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is. De werkgever kan de werknemer in dat geval – met inachtneming van een redelijke termijn – opdragen een nevenfunctie te beëindigen.
4. De werkgever is verplicht de werknemer te horen alvorens een beslissing te nemen over het al of niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een (on)gehonoreerde nevenfunctie of een uitbreiding daarvan.
5. Indien de werkgever niet binnen 1 maand antwoord geeft op de kennisgeving van de werknemer aangaande (on)gehonoreerde nevenfuncties, wordt goedkeuring verondersteld.

Artikel 8 lid 2 sub f Inhoud arbeidsovereenkomst (nevenfuncties)

2 De arbeidsovereenkomst vermeldt, naast hetgeen in artikel 7:655 BW staat vermeld, de volgende gegevens: f. de nevenfuncties als bedoeld in artikel 44 bij indiensttreding.

Artikel 44 cao Thuiszorg 2006-2010

1. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding in bestaande gehonoreerde nevenfuncties.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen niet-gehonoreerde nevenfuncties te gaan verrichten bij een instelling/inrichting, vallende onder de werkingssfeer van deze CAO.
3. Indien deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de

vervulling van zijn functie kunnen worden beschouwd, dient de werkgever binnen één maand na verzending van bedoelde kennisgeving de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is. De werkgever kan de werknemer in dat geval – met inachtneming van een redelijke termijn – opdragen een nevenfunctie te beëindigen.

4. De werkgever is verplicht de werknemer te horen alvorens een beslissing te nemen over het al of niet toestaan van het verrichten van werkzaamheden in verband met een (on)gehonoreerde nevenfunctie of een uitbreiding daarvan.

5. Indien de werkgever niet binnen 1 maand antwoord geeft op de kennisgeving van de werknemer aangaande (on)gehonoreerde nevenfuncties, wordt goedkeuring verondersteld.

f. Werkoverleg

Artikel 1 sub p Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

p. *Werkoverleg*: het periodiek gezamenlijk overleg tussen de leidinggevende(n) en de overige werknemers per organisatorische eenheid van een instelling over arbeidsorganisatie, arbeidsomstandigheden, verzuimbeleid en de in dat verband geldende verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer. Het werkoverleg betreft niet het overleg over individuele cliënten.

Artikel 54 Werkoverleg

1. Het werkoverleg wordt gevoerd op basis van tussen werkgever en ondernemingsraad gemaakte afspraken inzake dit overleg, in welke afspraken in elk geval de volgende elementen worden meegenomen:

- de voor de instelling nader uitgewerkte doelstelling van werkoverleg;
- de frequentie en organisatie van het werkoverleg met inachtneming van de verplichting van de werknemer om aan het werkoverleg deel te nemen.

2. Indien werkgever en ondernemingsraad geen overeenstemming over de frequentie van werkoverleg bereiken, geldt een minimale frequentie van vier maal per kalenderjaar.

3. Werkgever en ondernemingsraad overleggen minimaal eenmaal per kalenderjaar over de ervaringen met het werkoverleg en eventueel daaruit voortkomende wensen tot aanpassing van de in het eerste lid bedoelde afspraken.

g. Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 51 lid 1 en 2 Aansprakelijkheid voor schade

1. De werknemer die in de uitoefening van zijn dienstbetrekking schade lijdt waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade, behalve wanneer sprake is van:

- schade aan vervoermiddelen; en/of
- grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.

2. Indien de werknemer tegenover derden rechten kan doen gelden op vergoeding van de geleden schade, heeft hij slechts recht op schadevergoeding door de werkgever indien hij de rechten die hij jegens genoemde derden heeft, aan de werkgever cedeert. De kosten van invordering zijn in dit geval voor rekening van de werkgever.

Artikel 48 Algemeen (goed werkgever)

1. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de instelling en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

Artikel 48 Algemeen (geheimhouding werkgever)

2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot

het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 49 Belangenbehartiging van de werknemer

De werkgever stelt de raadsman van de werknemer in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te bepleiten.

Artikel 51a Rechtsbijstand

De werkgever is verplicht de werknemer te voorzien van adequate rechtsbijstand indien de werknemer door derden (juridisch) wordt aangesproken in verband met de uitoefening van zijn functie en zich in verband hiermee wenst te laten bijstaan.

Artikel 50 sub b Verstrekking CAO

b. de werknemer in het bezit te stellen van een exemplaar van de op hem van toepassing zijnde actuele functiebeschrijving.

Artikel 39 Algemeen (goed werknemer)

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de instelling.
4. De werknemer kan binnen redelijke grenzen en voor zover het belang van het werk of de instelling zulks vordert, na overleg worden verplicht voor een zo kort mogelijke periode met een maximum van drie maanden tot:
 - a. het verrichten van andere werkzaamheden, welke in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b. wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden;
 - c. wijzigingen in de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied.
5. Het begeleiden van stagiaires kan tot de normale werkzaamheden behoren, zij het dat dit met ingang van de leeftijd van 50 jaar alleen mogelijk is met instemming van de betrokkene.

Artikel 40 Aanstellingskeuring

De werkgever kan de werknemer verplichten om zich vóór het aangaan van de arbeidsovereenkomst te onderwerpen aan een aanstellingskeuring, indien de uitoefening van de van toepassing zijnde functie een aanwijsbaar risico oplevert voor de gezondheid en de veiligheid van de aankomende werknemer en/of van derden. De kosten van een aanstellingskeuring komen ten laste van de werkgever. Onder kosten worden tevens de reis- en verblijfkosten van de werknemer verstaan. Deze worden vergoed overeenkomstig Uitvoeringsregeling J Reis- en verblijfkostenvergoeding.

h. Melding afwezigheid

Artikel 35 Melding afwezigheid

Indien de werknemer verhinderd is wegens ziekte of wegens andere oorzaak zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze. Zodra het tijdstip bekend is waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn, dient hij de werkgever daarvan in kennis te stellen.

i. Verhuiskostenregeling

Artikel 41 Verhuizing

1. De werkgever kan de werknemer verplichten om in of nabij de plaats van tewerkstelling te wonen indien de reiskosten van het dagelijks reizen tussen de woning en het gebouw waarin gewoonlijk de werkzaamheden worden verricht hoger zijn dan het bedrag, genoemd in artikel 1 van de Uitvoeringsregeling I Verhuiskostenvergoeding.
2. Indien een werkgebied als bedoeld in artikel 1, sub k of een ander werkgebied wordt

aangewezen, is de werknemer verplicht in dat werkgebied te wonen.

3. De werkgever kan de werknemer al dan niet op eigen verzoek schriftelijk ontheffing verlenen van de in lid 1 en 2 genoemde verplichting.

4. De verplichting tot verhuizing of de ontheffing daarvan wordt schriftelijk vastgelegd onder opgave van redenen.

5. De werkgever kan een verleende ontheffing – in overleg met de werknemer en met inachtneming van een redelijke termijn – intrekken wanneer het belang van het werk en een goede uitoefening van de functie zulks blijken te vereisen.

Artikel 73 Vergoeding verhuiskosten

De werknemer die op grond van artikel 41 verplicht is te verhuizen of verplicht is de dienstwoning te verlaten, heeft recht op een tegemoetkoming overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling I Verhuiskostenvergoeding. Het recht op deze tegemoetkoming bestaat eveneens indien de werknemer verhuist op grond van medische noodzaak, blijkend uit een verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige.

Uitvoeringsregeling I Verhuiskostenvergoeding

Artikel 1 Recht op vergoeding van verhuis- en inrichtingskosten

1. De werknemer aan wie overeenkomstig artikel 41 van het algemeen gedeelte van deze CAO de verplichting is opgelegd te verhuizen naar of naar de nabijheid van de plaats van tewerkstelling of het aangewezen werkgebied, heeft aanspraak op een vergoeding van verhuis- en inrichtingskosten.

De woonplaats behoeft de voorafgaande goedkeuring van de werkgever.

2. De aanspraak op verhuiskostenvergoeding vervalt indien de verhuizing niet plaatsvindt binnen 2 jaar nadat de verplichting is ontstaan.

3. De werknemer die ontheffing heeft gekregen van de opgelegde verhuisplicht als gevolg van woningnood en pas later verhuist naar of naar de nabijheid van de plaats van tewerkstelling, heeft ook na twee jaar recht op een verhuiskostenvergoeding.

4. De werknemer heeft eveneens recht op een verhuiskostenvergoeding indien hij na voorafgaande goedkeuring door de werkgever door verhuizing naar of naar de nabijheid van de plaats van tewerkstelling aanmerkelijk dichterbij de plaats van tewerkstelling komt te wonen.

5. Onder nabijheid van de plaats van tewerkstelling wordt verstaan: een zodanige afstand van de woning tot de plaats van tewerkstelling dat de noodzakelijk te maken reiskosten bij gebruik van een openbaar middel van vervoer (laagste klasse) het bedrag van € 87,58 per maand niet te boven gaat.

6. Eveneens bestaat recht op verhuiskostenvergoeding:

- a. indien de werknemer moet verhuizen door een verandering in de plaats van tewerkstelling behalve wanneer dit is gebeurd op verzoek van de werknemer;
- b. bij het betrekken of verlaten van een dienstwoning in opdracht van de werkgever.

De aanspraak bestaat evenwel niet indien het verlaten van de woning een gevolg is van:

- ontslag op eigen verzoek, anders dan wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd c.q. overbruggingsregeling PGGM;
- ontslag op staande voet door de werkgever;

c. bij het verlaten van de dienstwoning door het overlijden van de werknemer. De aanspraak op de verhuiskostenvergoeding gaat dan over op de nagelaten gezinsleden c.q. relatiepartner.

7. De vergoeding van verhuis- en inrichtingskosten, bedoeld in lid 1, 3 en 4 wordt slechts verleend, nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij de te ontvangen vergoeding zal terugbetalen in geval van ontslag op verzoek van de werknemer of ontslag op staande voet door de werkgever.

De terugbetalingsverplichting bestaat niet indien het ontslag ingaat twee jaar of langer na indiensttreding. De terugbetalingsverplichting bestaat eveneens niet indien de beëindiging van het dienstverband binnen één jaar na verhuizing plaatsvindt, indien eerder bedoelde termijn van twee jaar al zou zijn overschreden.

Overgang zonder onderbreking naar een andere instelling die onder de werkingssfeer van deze CAO valt, wordt niet als ontslag op eigen verzoek beschouwd.

8. Bij verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten belanghebbende zijn in de zin van deze regeling, bestaat slechts recht op een tegemoetkoming voor een van deze belanghebbenden. Zo nodig moet in overleg met de werkgever van de echtgenoot een bedrag naar evenredigheid worden vastgesteld.

9. Het verzoek om toekenning van de verhuiskostenvergoeding moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden na de verhuizing gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend.

Artikel 2 Verhuiskosten

1. De vergoeding van verhuiskosten bestaat uit:
 - a. een bedrag voor de reiskosten ter bezichtiging van de woonruimte en zo nodig overnachtingskosten van de werknemer en eventueel zijn echtgeno(o)t(e), ieder voor één reis en maximaal één overnachting;
 - b. voor het vervoer naar de nieuwe woning een bedrag voor de reiskosten en zo nodig overnachtingskosten voor maximaal één nacht voor de werknemer en zijn gezinsleden;
 - c. een bedrag voor vervoerskosten naar de nieuwe woning van bagage en inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken;
 - d. een bedrag voor de huur van de oude woning gedurende maximaal 2 maanden indien tegelijkertijd huur voor de nieuwe woning moet worden betaald.
2. a. De tegemoetkoming in de reiskosten, bedoeld in lid 1, wordt verleend op basis van gebruik van openbaar vervoer (laagste klasse).
 - b. Ook de noodzakelijk gemaakte taxikosten op de dag van verhuizing worden vergoed evenals de vervoerskosten die worden gemaakt wegens ziekte van de werknemer of een gezinslid indien een dergelijk vervoer noodzakelijk is blijkt een medische verklaring.
 - c. De vergoeding van het vervoer van bagage en inboedel wordt verleend op basis van de gebruikelijke tarieven doch maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven.
3. De overnachtingskosten bedragen maximaal € 163,36.

Artikel 3 Inrichtingskosten

1. De brutovergoeding van inrichtingskosten bedraagt:
 - a. 12% van het jaarsalaris op de dag van de verhuizing, alsmede een bedrag van € 68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind, indien de werknemer een eigen huishouding voert:
 - op de dag dat de verplichting tot verhuizing ontstaat; dan wel
 - op de dag van de verhuizing in de gevallen genoemd in artikel 1 lid 6, a, b en c.
 De procentuele vergoeding bedraagt niet meer dan 12% van het jaarsalaris, corresponderend met volgnummer 70 van de inpassingstabel doch niet minder dan 12% van het jaarsalaris, corresponderend met volgnummer 22 van de inpassingstabel.'
 - b. de werkelijk gemaakte kosten tot maximaal 4% van het jaarsalaris op de dag van de verhuizing alsmede een bedrag van € 68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind, indien de werknemer geen eigen huishouding voert, of deze niet naar de nieuwe woning wordt overgebracht, dan wel één kamer met gebruikelijke meubilering en stoffering bewoont.
2. Indien de verplaatsing van de werknemer naar het oordeel van de werkgever van tijdelijke aard is, bestaat slechts aanspraak op vergoeding van de reiskosten van de werknemer zelf en van transportkosten van de bagage en vergoeding voor de werkelijk gemaakte inrichtingskosten overeenkomstig lid 1 b.
3. Onder eigen huishouding voeren wordt verstaan: het bewonen van woonruimte van ten minste 2 vertrekken met eigen meubilair, stoffering en keukenuitrusting.
4. Voor de berekening van de vergoeding wordt het jaarsalaris gesteld op 12 maal het maandsalaris c.q. 13 maal het periodesalaris, plus de vakantietoeslag.
5. Desgevraagd kan de werknemer een voorschot worden verleend.