

## Decentrale regelingen CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen (V&V)

**Voor verpleeg- en verzorgingshuizen worden met de - in artikel 13.1 bedoelde bepalingen uit de voormalige CAO V&V (met de toenmalige nummering)- de volgende artikelen uit de CAO V&V 2007 bedoeld:**

### *a. Scholing/ontwikkeling*

#### **Artikel 3.3.5 leden 2,3,4 en 5 van CAO V&V Faciliteitenregeling leerlingen**

1. Aan de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5), de leerling verzorgende en de leerling verzorgende-IG worden tijdens de voorbereidende periode leermiddelen in bruikleen verstrekt.
2. Op verzoek van de leerling verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en 5), de leerling verzorgende en de leerling verzorgende-IG zal gedurende de voorbereidende periode een renteloze lening worden verstrekt met een maximum van 50% per maand van het netsalaris van de 1e-jaars leerling. Terugbetaling van de lening dient plaats te vinden in de periode gedurende welke met de werknemer na de voorbereidende periode een leer/arbeidsovereenkomst is aangegaan. De termijn van terugbetaling bedraagt maximaal 24 maanden.
3. Tijdens de voorbereidende periode, met uitzondering van de periode die geldt voor de in lid 1 genoemde leerlingen, vindt met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.3.1 tot en met 3.3.10 geen betaling, vergoeding of verstrekking om niet plaats.
4. De werkgever treft met instemming van de OR dan wel de PVT een regeling inzake een stage en onkostenvergoeding voor leerlingen die in het kader van de beroeps opleidende leerweg (BOL) in de instelling stage volgen.

#### **Artikel 3.3.10 Inhoud arbeidsovereenkomst**

In de arbeidsovereenkomst met de leerling-werknemer die de basisopleiding volgt als bedoeld in artikel 3.3.1 dient vastgelegd te worden:

1. indien sprake is van een afwijkende arbeidsduur, de reden daarvan als bedoeld in artikel 3.3.2 lid 2;
2. de omvang van de betaalde lestijd;
3. welke salarisregeling als bedoeld in artikel 3.3.1 of 3.3.3 van toepassing is.

#### **Artikel 7.1 Bij- en nascholing**

1. De werknemer heeft recht op en plicht tot scholing. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voor zover dit past binnen het scholingsplan en het scholingsbudget als genoemd in de leden 5 en 6.
2. Aan de werknemer wordt op diens verzoek een tegemoetkoming toegekend in de kosten van een studie en wordt verlof gegeven, voor zover die studie in verband met de uitoefening van de functie of voor het vervullen van een andere functie naar het oordeel van de werkgever voor de instelling van belang is.
3. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling studiekosten en studieverlof op. Vaststelling en wijziging van die regeling behoeft de instemming van de OR dan wel de PVT.
4. In deze regeling zal tenminste aandacht worden besteed aan:
  - studies die in opdracht van de werkgever gevolgd worden;
  - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
  - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd wordt aangemerkt;
  - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoeding.
5. De uitvoering van deze regeling zal plaatsvinden op basis van een jaarlijks door de werkgever vast te stellen scholingsbudget alsmede op basis van een in overleg met de OR dan wel de PVT vast te stellen scholingsplan. De werkgever maakt het scholingsplan bekend in de instelling.
6. Het scholingsbudget als bedoeld in lid 5 bedraagt tenminste 1% van de loonsom van de instelling.
7. Ingeval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de

uitoefening van zijn functie en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, wordt er 100% tegemoetkoming in de studiekosten verstrekt. Geen kosten worden vergoed, indien

#### **Artikel 7.2 Individueel scholingsbudget en loopbaanadvies**

1. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in artikel 7.1 lid 2, een regeling treffen waarin aan de werknemer een eigen budget ter besteding aan scholingsactiviteiten wordt toegekend.
2. De werknemer heeft desgewenst eens in de vijf jaar recht op een individueel en onafhankelijk loopbaanadvies. De werkgever kan met de OR dan wel de PVT afspraken maken omtrent een nadere spreiding van de introductie van het loopbaanadvies.

#### **Artikel 7.3 Bijdrage beroepsorganisaties**

De werknemer, die als lid staat ingeschreven bij een beroepsvereniging, die is aangesloten bij een federatie van verenigingen (koepelvereniging), die namens die beroepsvereniging gemandateerd is om de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen af te sluiten, heeft recht op een vergoeding van tenminste 50% van de contributie van die beroepsvereniging. De vergoeding als bedoeld in de vorige zin heeft alleen betrekking op het contributiedeel dat bedoeld is voor specifieke activiteiten die deze beroepsvereniging ontplooit, gericht op beroepsinhoudelijke aspecten en beroepsontwikkeling. De beroepsorganisaties zijn verplicht om tijdig jaarlijks de omvang van het contributiedeel aan het SOV&V aan te geven dat betrekking heeft op specifieke activiteiten die de betreffende beroepsvereniging verricht inzake beroepsinhoudelijke aspecten en beroepsontwikkeling.

Bij gebreke van deze informatie vindt geen werkgeversbijdrage plaats.

Als zodanig zijn als beroepsvereniging benoemd:

- voor wat betreft de FBZ: KNGF, NVE, NVLF, NVPMT, NIP, VGVZ, VHIG, NVD en ter keuze van de werknemer KNMG (hoofdcontributie) dan wel NVVA;
- voor wat betreft De Unie Zorg en Welzijn: Agora, Landelijke Beroepsvereniging Vrijwilligerswerk.

#### **Artikel 7.4 Registratiekosten**

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

### ***b. Beoordelingsregeling, inclusief beloningsaccenten***

#### **Artikel 3.1.7 lid 2 Periodieke verhogingen**

Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toe te kennen.

Het systeem van personeelsbeoordeling dient te voldoen aan de volgende voorwaarden. Het systeem is:

- voor de gehele instelling gebaseerd op dezelfde uitgangspunten;
- voor de medewerker doorzichtig en begrijpelijk;
- houdt voor de medewerker de mogelijkheden tot het instellen van beroep in;
- houdt bij een negatieve beoordeling overleg met de medewerker in om in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.

#### **Artikel 3.2.2 Waarneming**

1. De werknemer, die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van 2 periodieken.

Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.

2. De werknemer, die is aangewezen om anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding gelijk aan het gestelde in lid 1, welke wordt berekend naar het gedeelte van zijn waarneming.

3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

#### **Artikel 3.2.4 Bijzondere toeslagen**

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.

2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktknelpunt kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.

3. Voor zover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functievervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een toeslag worden toegekend.

Bij toekenning van deze toeslag geldt dat de som van het voor de werknemer geldende salaris en de toeslag ten hoogste het maximum van de naast hogere functionele salarisschaal bedraagt.

De toeslag kan echter niet meer bedragen dan maximaal 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemer geldende salaris.

4. Toepassing van lid 2 en 3 kan ertoe leiden dat het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal wordt overschreden. Deze toeslag wordt in de maand waarin de aanspraak is ontstaan, uitbetaald.

---

### *c. Invulling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden*

#### **Artikel 8.1 Meerkeuzesysteem**

1. De werknemer kan op grond van de bepalingen in het Hoofdstuk meerkeuzesysteem een of meer arbeidsvoorwaarden of delen daarvan inwisselen, aankopen dan wel verkopen.

Voor toepassing van deze bepaling en het bepaalde in dit hoofdstuk wordt verstaan onder het inwisselen dan wel aankopen of verkopen van een of meer arbeidsvoorwaarden, of delen daarvan: het aanwijzen van de werknemer van de in dit hoofdstuk opgenomen doelen die toegevoegd worden aan zijn arbeidsvoorwaarden onder (gedeeltelijk) afstand doen van een of meer in dit hoofdstuk opgenomen bronnen.

2. De keuze(s) van de werknemer op grond van lid 1 worden schriftelijk vastgelegd en door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

#### **Artikel 8.2 Inwisselen van arbeidsvoorwaarden**

1. De werknemer kan de in artikel 8.3 van deze regeling genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijdbronnen respectievelijk geldbronnen, inwisselen tegen de in artikel 8.3 genoemde tijd- respectievelijk gelddoelen.

Indien een bron wordt ingewisseld tegen een doel dan dient de waarde van de bron respectievelijk de waarde van het doel gelijkwaardig aan elkaar te zijn.

2. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij vóór 1 september van ieder kalenderjaar aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT afwijken van de termijn als bedoeld in de vorige zin.

3. De keuze die de werknemer maakt, geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van maximaal één kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.

4. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n) aan de hand van de door het SOV&V uitgebrachte brochure "Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden CAO V&V".

### Artikel 8.3 Bronnen en doelen

1. De werknemer kan de navolgende tijdbronnen inwisselen:
  - a. de voor hem, op grond van artikel 6.1 en 6.1.1 Hoofdstuk werk en privé geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 uren (= 20 x 7,2) overstijgt;
  - b. de op grond van artikel 4.3 lid 2 Hoofdstuk arbeidsduur gespaarde uren;
  - c. de op grond van artikel 6.2.5 (overgangsregeling 55+) Hoofdstuk werk en privé opgebouwde rechten;
  - d. de extra uren als bedoeld in artikel 4.4 Hoofdstuk arbeidsduur;
  - e. de vergoeding voor onregelmatige dienst in de vorm van vrije tijd als bedoeld in artikel 5.3.2 lid 1 Hoofdstuk werktijden;
  - f. maximaal 3 extra gekochte vakantiedagen als bedoeld in artikel 8.8 van dit hoofdstuk; en de navolgende geldbronnen:
    - g. het bruto salaris;
    - h. de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantietoeslag;
    - i. de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3.2.3 Hoofdstuk beloning;
    - j. de bijzondere toeslagen als bedoeld in artikel 3.2.4 respectievelijk de waarnemingstoeslag als bedoeld in artikel 3.2.2 Hoofdstuk beloning;
    - k. de geldelijke vergoeding voor onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 5.3.3 lid 1 Hoofdstuk werktijden.
2. De in het eerste lid genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.4 en verder van deze regeling worden ingewisseld voor de navolgende tijddoelen:
  - a. langdurig betaald verlof;
  - b. maximaal drie extra vakantiedagen; en de navolgende geld (in natura) doelen:
    - c. geld;
    - d. spaarregeling als bedoeld in artikel 3.1.9;
    - e. de aanschaf van een pc of andere zaken die vallen onder de fiscaal goedgekeurde pc-privé regeling;
    - f. de aanschaf van een fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplan regeling;
    - g. de vermindering van de kosten van kinderopvang in het kader van de fiscaal goedgekeurde kinderopvang;
    - h. een aanvullend pensioen als bedoeld in artikel 8.5 van dit hoofdstuk;
    - i. de contributie van de werknemersorganisaties partij bij deze CAO;
    - j. de contributie van de beroepsorganisatie als bedoeld in artikel 7.3, voor dat gedeelte van de contributie waarvoor geen vergoeding door de werkgever wordt verstrekt op grond van artikel 7.3 van deze CAO; .
    - k. reiskosten als bedoeld in Hoofdstuk 10 van deze CAO.
3. Bij het inwisselen van bronnen voor doelen geldt het bepaalde in de volgende artikelen.

### Artikel 8.4 Spaarverlof leden 1,2,3,5,6,7,8 en 9 CAO V&V

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, het recht om gedurende een met de werkgever overeen te komen periode verlofuren voortvloeiende uit de hiernavolgende bronnen te sparen en in een aaneengesloten periode op te nemen:
  - a. de voor hem, op grond van de artikelen 6.1 en 6.1.1 Hoofdstuk werk en privé geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover dit het aantal van 144 (= 20 x 7,2) overstijgt. Voor deeltijdwerkers geldt het voorgaande naar rato van het dienstverband.
  - b. de op grond van artikel 4.3 lid 2 (afwijkende arbeidsduur, uren > 36 uur) Hoofdstuk arbeidsduur gespaarde uren;
  - c. de op grond van artikel 6.2.5 (overgangsregeling 55+) Hoofdstuk werk en privé opgebouwde rechten;
  - d. de extra uren als bedoeld in artikel 4.4 Hoofdstuk arbeidsduur;
  - e. de vergoeding voor onregelmatige dienst in de vorm van vrije tijd als bedoeld in 8.3 lid 1 sub e.

De gespaarde uren van de werknemer worden door de werkgever afzonderlijk geregistreerd als tegoed spaarverlof. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

2. De werkgever kan met de OR dan wel de PVT overeenkomen dat bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 6.1.3 (opnemen van vakantie uren) Hoofdstuk werk en privé, met inachtneming van het wettelijk geldende minimum aantal dagen.

3. De werkgever stelt in overleg met de OR dan wel de PVT ten behoeve van het in lid 1 bedoelde verlof nadere regels vast. Deze regels hebben in ieder geval betrekking op:

- het minimum en het maximum van de periode waarbinnen de gespaarde uren worden opgenomen;
- de minimum respectievelijk de maximum duur van het verlof;
- de wijze waarop voor de beëindiging van het dienstverband de niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
- de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.

5. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de afgesproken periode van verlof als bedoeld in lid 3 in overleg met de werkgever te verlengen met een periode onbetaald verlof van maximaal een half jaar.

6. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij bij de vaststelling van het verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling c.q. de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, in overleg met de werknemer een nieuwe periode voor het verlof vaststellen. De aantoonbare schade die de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

7. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de dienstbetrekking na langdurige ziekte gedurende de periode waarin wordt gespaard, wordt beëindigd.

8. De werknemer heeft op grond van de bovenstaande bepalingen nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens in geval dit uitdrukkelijk anders in deze cao en in het vorige lid is bepaald.

9. Indien de werknemer na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 meer vrije uren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling in een volletijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar rato van het dienstverband, dan wordt hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd. Het bovengenoemde aantal dagen is inclusief de eventuele vermeerdering van het aantal uren met 20% op grond van lid 4 van dit artikel.

#### **Artikel 8.6 leden 1 en 2 CAO VVT PC-privé, fietsenplan en kinderopvang**

1. De werknemer kan gebruik maken van een door de werkgever geïnitieerd PC-privé project, fietsenplan, kinderopvangregeling onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen.

2. In het kader van het bepaalde in lid 1 kan als financiering worden gebruikt:

- het bruto maandsalaris;
- de vakantietoeslag met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.3;
- de eindejaarsuitkering;
- de beloningen als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub j;
- de geldelijke vergoeding voor onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub k;
- de bovenwettelijke vakantie-uren als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub a;
- de maximaal 3 extra gekochte vakantiedagen als bedoeld in artikel 8.3 lid 1 sub f;

#### **f. Artikel 8.7 Spaarloon**

1. De werknemer kan in het kader van een door de werkgever opgestelde spaarloonregeling als bedoeld in artikel 3.1.9 Hoofdstuk beloning, onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen, hiervoor de bronnen als bedoeld in artikel 8.6 lid 2 inwisselen.

2. De werknemer kan, binnen de fiscale grenzen, de gelden uit de spaarloonregeling opnemen voor de gemaakte kosten van de kinderopvang, zoals bedoeld in de Wet Kinderopvang.

#### **Artikel 8.8 Kopen en verkopen van vakantiedagen**

1. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om maximaal 3 vakantiedagen van zijn vakantietegoed in het volgende kalenderjaar te kopen dan wel te



verkopen.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-uur gelijk gesteld aan het actuele uurloon.
3. De werknemer dient het verzoek als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het einde van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen.
4. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
5. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een van lid 3 en/of lid 4 afwijkende termijn overeenkomen.
6. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen de organisatorische mogelijkheden en de daaraan verbonden kosten.
7. De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om maximaal 3 vakantiedagen van zijn vakantietegoed in het volgende kalenderjaar te kopen dan wel te verkopen.
9. De werknemer dient het verzoek als bedoeld in het eerste lid uiterlijk vier maanden voor het einde van het kalenderjaar bij de werkgever in te dienen.
10. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
11. De werkgever kan in overleg met de OR dan wel de PVT een van lid 3 en/of lid 4 afwijkende termijn overeenkomen.
12. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk indien en voor zover het past binnen de organisatorische mogelijkheden en de daaraan verbonden kosten.

#### *d. Vergoedingen*

##### **Artikel 5.4.9 Maaltijdverstrekking en telefoonvergoeding**

Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door de werkgever gratis verstrekt.

Indien de werkgever het noodzakelijk acht dat de werknemer over telefoon beschikt om bereikbaar te zijn in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst worden hem vergoed:

- de volledige abonnementskosten en de volledige kosten van aansluiting indien zijn salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
- de helft van de abonnementskosten en de helft van de kosten van aansluiting indien zijn salaris hoger is dan het onder nummer 21 van de inpassingstabel aangegeven bedrag;
- de gemaakte zakelijke gesprekskosten.

#### *e. Verplichtingen werkgever en werknemer*

##### **Artikel 2.3 leden 1,2,3,5 en 6 CAO V&V Verplichtingen werkgever**

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorg-ethische kwesties, voor zover dit voor de functie vervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.
3. De werkgever verschafft de werknemer, na overleg met betrokkene en binnen het raam van de mogelijkheden van de instelling, de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en voorziet in toegang tot de noodzakelijke vakliteratuur.
4. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder die in wisselende diensten werkt en die aangeeft deze diensten niet langer te kunnen vervullen zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar een passende oplossing.
5. De werkgever dient te streven naar een systeem van periodieke functioneringsgesprekken, waarbij onder meer rekening gehouden dient te worden met werktijden, loopbaanbeleid en eventuele zorgtaken van de werknemer.

#### **Artikel 2.4 Verplichtingen werknemer**

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per beroepsgroep is geformuleerd en door partijen bij deze cao bekrachtigd.

Niettemin heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren.

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

2. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de instelling dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen, dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:

- a. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
- b. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd; .
- c. deelneming aan vormen van aanvullende opleiding en bijscholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie.

3. In geval van het in lid 2 sub c gestelde is altijd voorafgaand overleg met de werknemer vereist.

#### **Artikel 2.5 Belangenbehartiging van werknemer**

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

#### **Artikel 2.6 Rechtsbijstand**

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.

2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-) procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.

3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

#### **Artikel 9.1.4 Ziekte door derden**

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

#### **f. Melding afwezigheid**

##### **Artikel 9.1.1 Ziekte en Reglement ziekmelding**

1. De werknemer is, onverminderd de op hem bij of krachtens de wet alsmede op de cao rustende verplichtingen, gehouden het hierna genoemde reglement ziekmelding na te leven.

2. De werkgever stelt een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste bepaald wordt:

- wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever dient ziek te melden;
- aan welke voorschriften de werknemer zich in ieder geval naast de wettelijke voorschriften bij ziekte dient te houden;
- welke controle- en begeleidingsactiviteiten door de werkgever kunnen worden uitgevoerd.

### *g. Verhuiskostenregeling*

#### **Artikel 10.4.1 Verhuiskosten**

In artikel 10.4.1 tot en met 10.4.7 wordt verstaan onder:

- a. gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin;
- b. eigen huishouding voeren: het bewonen van woonruimte, bestaande uit tenminste twee vertrekken, met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keuken;
- c. jaarsalaris;
  - 12 maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder nummer 16 van de inpassingstabel en als maximum het salaris onder nummer 90 van de inpassingstabel;
  - wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, 12 maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
  - de vakantietoelagen over het hiervoor genoemde bedrag;
  - voor de deeltijdwerker wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is zijn salaris tot een salarisbedrag bij volledige dienstbetrekking herleid.

#### **Artikel 10.4.2 Werkingsfeer**

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:
  - a. de werknemer die zich in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever na overleg met de OR vastgestelde woongebied;
  - b. de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in een nader door de werkgever na overleg met de OR aan te wijzen woongebied.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voorzover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. Indien de echtgeno(o)t(e) dan wel de relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met de werknemer aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoeding als bepaald in artikel 10.4.4, wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald, waarbij voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen.

#### **Artikel 10.4.3 Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning**

1. Ook bestaat aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij het betrekken van een dienstwoning of bij het verlaten daarvan, ingeval dit verlaten:
  - a. samenhangt met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel in het genot gesteld wordt van een overbruggingsuitkering als bedoeld in het reglement van het PGGM of wegens het blijvend ongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
  - b. berust op een daartoe door de werkgever opgelegde verplichting anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, hebben zijn gezinsleden recht op verhuiskostenvergoeding.

#### **Artikel 10.4.4 Hoogte van de verhuiskostenvergoeding**

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



tot een maximum van 2 maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;

c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.

3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in lid 2 sub c toekennen.

4. Ter bepaling van de verhuiskostenvergoeding van de werknemer als bedoeld in artikel 10.4.2 lid 1 sub a, wordt voor de beantwoording van de vraag of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert, de situatie op de dag van indiensttreding in aanmerking genomen.

5. Ten aanzien van de werknemer, met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, worden – onverminderd het bepaalde in artikel 10.4.6 – onder de leden 1 sub c en 2 sub c van dit artikel vermelde verhuiskosten vergoeding verminderd met 1/24e deel voor iedere maand, dat het dienstverband korter duurt dan 2 jaar na de datum van verhuizing.

#### **Artikel 10.4.5 Overige te vergoeden kosten**

Aan de werknemer die:

a. een eigen huishouding voert en

b. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich vestigt dan wel tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een door hem aangewezen woongebied en

c. ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheden in het nieuwe woongebied, worden vergoed:

1. gedurende één jaar, de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn werk;

2. de pensionkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever, alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van de instelling of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen van de werknemer niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

#### **Artikel 10.4.6 Terugbetaling verhuiskosten**

1. De in artikel 10.4.4 leden 1c en 2c omschreven vergoeding dient te worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of ten gevolge van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen 2 jaar na de verhuizing als hier bedoeld wordt beëindigd.

2. De terugbetaling als bedoeld in lid 1 vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van de werkgever op die grond geboden is.

3. De terugbetaling als bedoeld in het eerste lid bedraagt het bedrag der vergoeding als bedoeld in artikel 10.4.4 leden 1c en 2c, verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft voortgeduurd.