

# Principeakkoord Cao Ziekenhuizen 2017 - 2019

## Looptijd

De Cao Ziekenhuizen heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 april 2019.

## Salarisverhoging

- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2017 verhoogd met 1,75%.
- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2018 verhoogd met 2,00%.

De cao kent een eenmalige uitkering in 2017, 2018 en 2019 als financiële tegemoetkoming van mogelijk ten onrechte niet uitgekeerde onregelmatigheidstoeslag over vakantie-uren van 8,3% van de daadwerkelijk verdiende onregelmatigheidstoeslag in de jaren 2012, 2013 en 2014.

Daarnaast kent de cao driemaal een eenmalige uitkering op basis van een voltijd dienstverband bruto uit te keren in september 2017, € 200,00, september 2018, € 200,00 en februari 2019, € 125,00.

De vakantiebijslag 2018 wordt verhoogd naar 8,33%.

## Generatiebeleid

Cao-partijen maken een afspraak over Generatiebeleid. Deze regeling wordt per 1 januari 2018 ingevoerd. Het Generatiebeleid zorgt ervoor dat oudere medewerkers minder kunnen werken en op gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen halen. Door de vacatureruimte die hierdoor ontstaat krijgen jongere medewerkers de kans op een arbeidsovereenkomst conform de Cao Ziekenhuizen en wordt de doorstroom van medewerkers binnen de organisatie bevorderd. Naast het stimuleren van duurzame inzetbaarheid streven cao-partijen met deze afspraak naar een evenwichtige leeftijdspyramide van het personeelsbestand dat het functioneren van de arbeidsmarkt van de branche ten goede komt.

In het jaarlijkse overleg tussen de regionale vakbondsvertegenwoordigers en de bestuurder wordt de feitelijke en de te verwachten toepassing van het generatiebeleid in de organisatie besproken. Hierbij kan het PFZW-instrument behulpzaam zijn.

Hiervoor wordt, naast de continue investering in de professionele ontwikkeling en arbeids(markt)fitheid van medewerkers en de inzet van mogelijke andere HR-maatwerkafspraken om het werk in voorkomende gevallen anders in te richten, Generatiebeleid geïntroduceerd. Hiermee biedt de cao op vrijwillige basis aan zowel de medewerker als werkgever een mogelijkheid om - rekening houdend met de specifieke individuele omstandigheden en lokale wensen - de arbeidsduur aan te passen aan de wensen en behoeften van zowel medewerkers als instellingen.

Het Generatiebeleid staat open voor medewerkers die op of na 1 januari 2018 en voor 1 januari 2023 zestig jaar of ouder zijn of worden. Gebruik maken van de regeling Generatiebeleid houdt in dat de medewerker een vrijstelling krijgt van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de huidige arbeidsovereenkomst. Hierbij dient ten minste 50% van een voltijd dienstverband te worden gewerkt. De medewerker en werkgever kunnen samen vaststellen wat de optimale ondergrens voor de werkbelasting en de functie van deze medewerker is. Door het terugbrengen van de arbeidsduur worden alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' in de cao eveneens teruggebracht naar het gekozen niveau, waarbij de Overgangsregeling PLB en indien van toepassing de bovenwettelijke vakantie-uren, komen te vervallen. De uren die op deze manier binnen de organisatie vrijkomen, worden herbezet. Dit leidt tot meer instroom en doorstroom binnen de organisatie.

Om de medewerker en de werkgever te ondersteunen bij hun afwegingen generatiebeleid toe te passen laten cao-partijen op centraal niveau een instrumentarium ontwikkelen waarmee op organisatieniveau kan worden berekend wat de financiële en formatieve gevolgen zijn voor de instelling indien een afspraak met medewerker(s) wordt gemaakt. Dit instrumentarium biedt de medewerker eveneens de mogelijkheid om inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van zijn keuze om minder uren te gaan te werken.

*Toelichting: Door cao-partijen is aan PFZW een opdracht gegeven op ziekenhuisniveau drie varianten van de cao-afpraak door te laten rekenen. Gekozen is voor de varianten 80%-90%-100%, 60%-80%-100% en 50%-75%-100%. Deze uitwerking geldt als voorbeeld ter inspiratie voor werkgevers en medewerkers.*

*In de eerste variant betekent dit dat de medewerker die in overleg met de werkgever zijn arbeidsduur met 20% terugbrengt van zijn werkgever een financiële tegemoetkoming van 10% bruto ontvangt. Alle sociale premies worden op basis van deze 90% berekend en afgedragen.*

*In de tweede variant 60%-80%-100% wordt gekozen om de arbeidsduur terug te brengen van 100% naar 60% en wordt het salaris uitbetaald op basis van 80%. Alle sociale premies worden op basis van deze 80% berekend en afgedragen.*

*In de derde variant wordt de arbeidsduur teruggebracht naar 50% en wordt het salaris uitbetaald op 75%. Alle sociale premies worden op basis van 75% berekend en afgedragen.*

*Omdat de toepassing en invulling van Generatiebeleid een regeling op instellingsniveau betreft, moet het instrument daarnaast zodanig zijn ingericht dat alle daarvan afgeleide varianten (ten minste 50% van een voltijd dienstverband) kunnen worden ondersteund. De uitkomsten hiervan zullen zo spoedig mogelijk ter beschikking worden gesteld/zijn te vinden op [www.staz.nl](http://www.staz.nl). Hier is tevens meer informatie te vinden over de reeds bestaande flexibele pensioenmogelijkheden waarin PFZW al voorziet. Uiterlijk 1 januari 2018 dienen alle hulpmiddelen voor de branche beschikbaar te zijn.*

Om tijdens het dienstverband rekening te kunnen houden met vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de medewerker kent de cao een regeling Persoonlijk Levensfase Beleid (PLB). Cao-partijen zijn van mening dat de medewerker eerst zijn PLB-uren volledig moet hebben opgemaakt alvorens gebruik te kunnen maken van het Generatiebeleid. Gedurende de periode dat de medewerker gebruik maakt van het Generatiebeleid ontvangt hij jaarlijks PLB-uren op basis van artikel 12.2.1.

Om de pensioenopbouw op het niveau van de 'oude' omvang van de arbeidsovereenkomst te kunnen houden en zo de medewerker een volwaardig pensioen te kunnen laten opbouwen is afgesproken dat als de medewerker dit wenselijk acht de pensioenopbouw op 100% van zijn oude contractpercentage blijft plaatsvinden. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en medewerker blijft hierbij ongewijzigd.

Doordat de medewerker minder gaat werken zal de formatie, bij gelijkblijvende productie, moeten worden ingevuld door een andere medewerker. De cao-partijen gaan uit van een volledige herbezetting om de werkdruk van de overige medewerkers niet te verhogen. Dit kan zowel door het verhogen van bestaande arbeidsovereenkomsten, het aanbieden van vaste contracten aan tijdelijke medewerkers, als door het aantrekken van nieuwe medewerkers. Ten gevolge van het Generatiebeleid zullen ten minste 2000 nieuwe medewerkers binnen de branche instromen.

Cao-partijen zijn het Generatiebeleid overeengekomen voor de duur van vijf jaar met als ingangsdatum 1 januari 2018 en einddatum 31 december 2022. Het Generatiebeleid en deze afspraak tussen partijen zullen van rechtswege zonder dat hiervoor enige opzegging nodig is met ingang van 31 december 2022 aflopen en eindigen. Partijen spreken uitdrukkelijk af dat het Generatiebeleid en deze afspraak geen nawerking hebben.

Medewerkers die voor of uiterlijk op de einddatum van 31 december 2022 instromen en gaan deelnemen aan het Generatiebeleid kunnen gedurende de volledige afgesproken duur van vijf jaar hieraan blijven deelnemen.

Cao-partijen zijn overeengekomen dat het Generatiebeleid na 1 jaar zal worden geëvalueerd (1 januari 2019). Partijen kijken hierbij naar herbezetting, het deelnamepercentage, invoeringseffecten en eventuele subsidiemogelijkheden. Deze evaluatie kan leiden tot bijstelling van het Generatiebeleid.

De afspraken rond het Generatiebeleid zoals hierboven afgesproken worden niet doorvertaald naar de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten.

### **Vergoeding/uitkering in verband met onzekerheid ORT over vakantie in het verleden**

Naar aanleiding van een Europese uitspraak is er onduidelijkheid en verschil van inzicht over het mogelijke recht op onregelmatigheidstoelage over vakantie-uren met terugwerkende kracht. Om geschillen en rechtszaken te voorkomen hebben partijen afgesproken om de medewerker die, in de periode 1 januari 2012 tot 1 januari 2015 op onregelmatige tijdstippen heeft gewerkt een eenmalige uitkering te geven. Het betreft geen onregelmatigheidstoelage of compensatie van mogelijk ten onrechte niet uitgekeerde onregelmatigheidstoelage (ORT) over vakantie-uren, gedurende deze periode, maar een financiële tegemoetkoming in de vorm van driemaal een eenmalige uitkering teneinde (onnodige) rechtszaken te voorkomen. Bij de vaststelling van de financiële vergoeding wordt zo veel mogelijk aangesloten bij het verdiende ORT-bedrag in een bepaald kalenderjaar.

De tegemoetkoming wordt als volgt toegepast:

- De medewerker ontvangt bij de betaling van het salaris in de maand september 2017 een eenmalige uitkering ter hoogte van 8,3% van het verdiende ORT-bedrag over het kalenderjaar 2012.
- In september 2018 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering ter hoogte van 8,3% van het verdiende ORT-bedrag over het kalenderjaar 2013.
- In februari 2019 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering te hoogte van 8,3% van het verdiende ORT-bedrag over het kalenderjaar 2014.

Deze eenmalige uitkeringen kwalificeren volgens cao-partijen niet als ORT in de zin van de pensioenregeling van PFZW en zijn dus niet pensioengevend. *Cao-partijen maken deze afspraak onder voorbehoud van instemming door het PFZW-bestuur.*

De werknemersorganisaties aan de cao-tafel hebben aangegeven deze tegemoetkoming als volledig en reëel te beoordelen. Cao-partijen zijn derhalve van mening dat met deze afspraak de discussie over het recht op ORT met terugwerkende kracht wordt beslecht en de noodzaak tot het voeren van rechtszaken eindigt en dragen dit in hun uitingen naar hun leden actief en positief uit. Hiermee komt een einde aan alle mogelijke juridische claims met betrekking tot mogelijk ten onrechte niet uitgekeerde ORT over vakantie-uren. Mochten deze zich desalniettemin toch voordoen, dan is de werkgever gerechtigd om de eenmalige uitkering(en) als onverschuldigd betaald, terug te vorderen en te verrekenen met het salaris.

De medewerker die geen gebruik wenst te maken van de tussen cao-partijen overeengekomen schikking en derhalve wenst af te zien van het ontvangen van de eenmalige uitkeringen dient dit voor 1 augustus 2017 bij zijn werkgever kenbaar te maken. Met het aanvaarden van de eerste eenmalige uitkering ziet de medewerker af van het voeren van een juridische procedure over deze onduidelijke situatie.

Deze afspraak is niet van toepassing op de medewerker die reeds een compensatie met betrekking tot ORT over vakantie-uren over de periode voor 2015 heeft ontvangen.

## **Mantelzorg**

In het jaargesprek wordt aandacht besteed aan mogelijke mantelzorgactiviteiten van de medewerker. Het uitgangspunt is dat de medewerker en de leidinggevende een oplossing zoeken die de medewerker in de gelegenheid stelt de mantelzorgactiviteiten uit te kunnen voeren en dat vervanging op de afdeling wordt geregeld.

## **Pensioenaftopping**

Er vindt over 2016 een eenmalige uitkering plaats ter hoogte van 11,75% van de werkgeverspensioenbijdrage van het inkomen boven de € 101.519.

Ten gevolge van de invoering van een maximale fiscaal toegestane pensioenopbouw wordt bij het vaststellen van de salarisbedragen per 2017 rekening gehouden met een tegemoetkoming voor de pensioenaftopping. Hiervoor wordt aangesloten bij de afspraken gemaakt in de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten die in 2016 tot stand is gekomen. De betreffende schaalsalarisbedragen ultimo 2016 zijn hiertoe eenmalig, structureel verhoogd.

Eventueel in het verleden uitgekeerde pensioenopbouwcompensatie over 2016 en 2017 wordt, na overleg, op individueel niveau verrekend.

## **Werkingsfeer Cao Ziekenhuizen**

Om de discussie met de brancheorganisatie van de zelfstandige klinieken te beëindigen en daarmee de procedure tot het Algemeen Verbindend Verklaren van de Cao Ziekenhuizen mogelijk te maken is afgesproken aan de cao een artikel 1.2.2 'Carve out ZKN-leden' toe te voegen. Dit betekent dat de leden van ZKN de Cao Ziekenhuizen niet meer hoeven toe te passen en dat deze organisaties met het aangaan van het lidmaatschap bij ZKN niet meer vallen onder de arbeidsvoorwaarden van de Cao Ziekenhuizen, maar onder de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in de Cao Zelfstandige Klinieken. Ook organisaties die in de looptijd van de Cao Ziekenhuizen lid worden van ZKN kunnen vanaf het moment van lidmaatschap de arbeidsvoorwaarden van de Cao Zelfstandige Klinieken toepassen.

Sociale partners bij de cao zullen een convenant opstellen met ZKN waaruit de bedoeling van partijen blijkt.

## **Cao Ziekenhuizen artikel 1.2.2: Carve out-regeling ZKN**

Zelfstandige klinieken behoeven de Cao Ziekenhuizen niet toe te passen indien aantoonbaar wordt voldaan aan de volgende situaties:

- De zelfstandige kliniek is lid geworden van Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN) voorafgaand aan de inwerkingtredingsdatum van de Cao Ziekenhuizen,
- De zelfstandige kliniek is in de looptijd van de Cao Ziekenhuizen (kandidaat-) lid geworden van Zelfstandige Klinieken Nederland.
- De zelfstandige kliniek is geen lid van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen.

## **Document Medische Staf**

Het Document Medische Staf is voor de medisch specialisten in dienstverband komen te vervallen met de inwerkingtreding van het Statuut in de AMS. De tekst van artikel 3.1.1 lid 3 wordt daarop als volgt aangepast:

### Nieuw artikel 3.1.1 lid 3

‘Op instellingsniveau wordt vastgesteld welke, met medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren, deel uitmaken van de medische staf.

Ten aanzien van de medische staf worden de afspraken zoals verwoord in het Statuut (AMS, hoofdstuk 8) toegepast. Het Statuut bevat voornamelijk organisatorische afspraken.

Gelijkgestelde beroepsbeoefenaren kunnen geen aanspraak maken op artikel 8.4.4 en artikel 8.3.8 van het Statuut.’

### **Artikel 3.1.2 Aanpassing Ketenbepaling**

Partijen hebben in artikel 3.1.2 lid 4 afgesproken dat artikel 7:668a BW niet van toepassing is op dienstverbanden voor bepaalde tijd die uitsluitend of overwegend omwille van educatie zijn aangegaan. Hieronder wordt tevens verstaan de arbeidsovereenkomst met de onderzoeker in opleiding (oio) c.q. de promovendus.

Aan artikel 3.1.2 wordt een nieuw lid 5 toegevoegd: ‘De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist dat de periode van 24 maanden wordt verlengd tot 48 maanden ten aanzien van de dienstverbanden die zijn aangegaan met betrekking tot het verrichten van wetenschappelijk onderzoek, in het geval de functie uitsluitend of in overwegende mate verbonden is aan onderzoek dat afhankelijk is van projectmatige, tijdelijke financiering en de overeenkomst met betrekking tot een tenure track, onder de voorwaarde dat dit schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd.’

### **AOW-gerechtigden**

Ten aanzien van de medewerker die in dienst komt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt aangesloten bij de ‘Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd’. Op de nieuwe arbeidsovereenkomst is de Cao Ziekenhuizen niet van toepassing. Uitsluitend onder bijzondere omstandigheden kan met deze medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst worden aangegaan.

### **Opbouwsystematiek**

Partijen spreken af om zowel voor de eindejaarsuitkering als voor de vakantiebijslag de opbouwmethodiek toe te passen. Zo worden de toeslagen berekend op basis van het feitelijk verdiend salaris.

De vakantiebijslag 2018 wordt verhoogd naar 8,33% en berekend op basis van de opbouwsystematiek in de voorafgaande twaalf maanden. Voor 2018 betekent dit de periode 1 juni 2017 tot en met 31 mei 2018.

De eindejaarsuitkering 2018 wordt berekend op basis van de opbouwsystematiek in de voorafgaande twaalf maanden. Voor 2018 betekent dit de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018.

Hiermee komen artikel 7.5.1 lid 2 en 3 te vervallen.

## **Activeringsregeling**

Bij de invoering van de activeringsregeling is onduidelijkheid ontstaan over de korting die een medewerker kan krijgen op zijn WW-uitkering en de doorwerking daarbij op de aanvulling door de werkgever. Om die reden is artikel 13.7 opnieuw geredigeerd. Daarnaast is verduidelijkt dat de medewerker die kiest voor een vrijwillige pensioenvoortzetting, gedurende de looptijd van de aanvulling recht heeft op een werkgeversbijdrage van 50% van de premie.

### Nieuw artikel 13.7

Lid 1 - Op de WW-uitkering worden in mindering gebracht inkomen uit arbeid (arbeidsovereenkomst) of bedrijf alsmede uitkeringen op basis van de Ziektewet, WAO, WIA, Wajong en WAZ. Als deze inkomsten hoger zijn dan de WW-uitkering, wordt het resterende gedeelte afgetrokken van het bedrag dat de werknemer maandelijks als WW-aanvulling ontvangt op basis van artikel 13.5 lid 1.

Lid 2 - Wordt de WW-uitkering gekort vanwege een straf/boete dan wordt de korting eveneens over de aanvulling berekend.

Lid 2 en lid 3 worden vernummerd.

### Nieuw artikel 13.11

De werknemer die ervoor kiest om gedurende de WW-aanvullingsperiode het deelnemerschap aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn voort te zetten, ontvangt een bijdrage van de werkgever ter hoogte van 50% van de verschuldigde premie.

## **Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten**

Artsen in opleiding tot medisch specialist zijn verplicht zich in te schrijven bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS). De kosten verbonden aan de inschrijving worden door de werkgever vergoed.

## **Aansluiting beroepsorganisaties**

Ten aanzien van de aansluiting van beroepsverenigingen gelden voor de FBZ de volgende mutaties:

- De NVvO, OVN, NVLKNF, NVLA, VMWO en NHV zijn afgemeld.
- Door NU'91 zijn de NVLKNF, Vithas en de landelijke vereniging MS-verpleegkundigen toegevoegd als nieuwe partij bij de Cao Ziekenhuizen.
- Door de FBZ is de Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Tandheelkunde (KNMT) toegevoegd als nieuwe partij bij de Cao Ziekenhuizen.

## **Doorbetaalde lestijd**

Met ingang van 1 september 2017 wordt door de werkgever bij het doorbetalen van lestijd geen onderscheid meer gemaakt tussen BBL en HBO-duale leerlingen. Elke leerling ontvangt gemiddeld 208 uur doorbetaalde lestijd, te meten over de totale opleidingsperiode.

Met deze afspraak vervalt artikel 6.1 lid 4, 5 en 6.

### Nieuw artikel 6.1 lid 4

'De leerling-werknemer met een leerarbeidsovereenkomst van 1878 uur per jaar, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 7.2.3 lid 1 en artikel 7.2.4 lid 3 het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor het volgen van binnenschools leren, met een maximum van gemiddeld 208 uur per studiejaar.'

### **Kwaliteitsregisters (artikel 3.2.6)**

In de cao worden onder voorwaarden de registratiekosten voor een kwaliteitsregister vergoed. Partijen hebben afgesproken aan de reeds vastgestelde lijst de volgende vijf kwaliteitsregisters toe te voegen: het kwaliteitsregister van EN (ergotherapie), NVM (mondhygiënist), KNOV (verloskundigen), VVOCM (Oefentherapeut Cesar en Oefentherapeut Mensendieck) en NVKF (Klinisch Fysicus).

#### Nieuw artikel 3.2.6 lid 2 en lid 3

Lid 2: Voor de navolgende limitatief opgenomen beroepsverenigingen worden de kosten door de werkgever aan de werknemer vergoed die verbonden zijn aan de registratie voor het kwaliteitsregister: KNGF, NVD, NVO, NVLF, NVMBR, NIP, EN, NVM, KNOV, VVOCM en NVKF.

Lid 3: De vergoeding betreft uitsluitend de kosten van de registratie in een kwaliteitsregister en niet de eventueel noodzakelijke kosten voor de scholing om aan de registratie te voldoen. Deze scholingsbehoefte kan door de werknemer in zijn scholingsplan als bedoeld in artikel 3.2.19 lid 4 worden opgenomen.

Registratie in een kwaliteitsregister geeft echter geen extra scholingsrechten ten opzichte van werknemers die een beroep uitoefenen waar geen kwaliteitsregister aan is verbonden.

## Technische wijzigingen

De navolgende teksten worden aangepast of verwijderd:

Hoofdstuk 2 looptijd cao wordt aangepast.

Artikel 2.2 lid 2 wordt uitgebreid met de volgende bullet:

- het uitvoeren van het generatiebeleid zoals opgenomen in de preambule van deze cao.

Hoofdstuk 3 artikel 3.1.2 lid 4 en 5: met ingang van 1 juli 2015 komt lid 4 te vervallen en luidt lid 5 als volgt...

3.2.19 regeling met ingang van 1 januari 2015, 3.3.1 regeling met ingang van 1 juli 2015.

Hoofdstuk 4, artikel 4.2 lid 2 vanaf 1 januari 2005.

Hoofdstuk 7 artikel 7.2.9. Lid 4 de hoogte van de stagevergoeding 1 januari 2014 respectievelijk 1 januari 2015 worden vervangen door 2017 bedragen.

Salaristabellen 1, 2, 3 en 4 met data 1 januari 2014, 1 januari 2015 en 1 januari 2016 komen te vervallen.

Hoofdstuk 12, artikel 12.1.2:

- lid 1 met ingang van 1 januari 2015 ontvangt de werknemer...
- lid 2 de vergoeding van vakantie ORT 2015... 1 januari 2016
- lid 3 met ingang van 1 januari 2016...

Hoofdstuk 13: met ingang van 1 juli 2015

Bijlage B Aanvullende regels bij aanwezigheidsdienst komt 'vanaf 1-8-2011' komt te vervallen.

Artikel 1.1.1 nummering 1 en 2 (onder uitgezonderd zijn) te wijzigen in 2 en 3.

Artikel 1.1.1 sub d, eindejaarsuitkering toevoegen aan de vergoedingenreeks.

Artikel 3.2.10 's' toevoegen (arbeidsvoorwaarden).

Artikel 3.2.23 klokkenluidersregeling: verwijzen naar geactualiseerde StAZ Modelregeling Misstanden, april 2017 ([www.staz.nl](http://www.staz.nl)).

Artikel 6.1 lid 2 Tweede zin laten vervallen. Gaat over de oorspronkelijke arbeidsduur (van voor 2002).

Artikel 7.1.7 lid 3 komt te vervallen. Er zijn geen jeugdschalen meer.

Artikel 10.1 lid 1 en 2 'het verrichten van' laten vervallen. Lid 4: de verwijzing naar 6.13 moet zijn 6.14.

Artikel 12.2.2 lid 3: maximaal 1 jaar opname voorafgaand aan AOW moet zijn: maximaal 50 keer de arbeidsduur.

Artikel 12.2.2 lid 3 wordt uitgebreid met de bepaling dat een afspraak over het gebruik van het generatiebeleid pas kan worden gemaakt als de werknemer al zijn PLB-uren, opgebouwd in voorgaande jaren heeft gebruikt. Van de samenloop van opname van oude PLB-uren en inzet van generatiebeleid kan geen sprake zijn.

Artikel 12.2.3 laten vervallen. De regeling is uitgewerkt (was overgangsregeling uit 2002).



Artikel 12.2.4 lid 3: 60 jaar en ouder laten vervallen. Die medewerkers zijn geen werknemer meer in 2017. Bij 55-jarige kan 'maar nog geen 60' vervallen. In lid 4 dezelfde wijziging doorvoeren.

Artikel 12.2.4 lid 5 toevoegen: 'De overgangsregeling is niet van toepassing indien tussen werkgever en werknemer een afspraak is gemaakt met betrekking tot de toepassing van het generatiebeleid zoals opgenomen in de preambule van deze cao.

Artikel 13.6 lid 1 'direct' vervangen door 'zo spoedig mogelijk'.

Artikel 13.9 achter 'nabestaanden' toevoegen, 'als bedoeld in artikel 3.1.9'.

**Bijlage Model Arbeidsovereenkomst wordt als volgt aangepast:**

De werkgever verklaart dat de hierna genoemde documenten elektronisch (digitaal) beschikbaar zijn ter inzage door de werknemer. De werknemer die niet over de benodigde apparatuur beschikt wordt door de werkgever inzage verschaft.

De werknemer verklaart door de werkgever in de gelegenheid te zijn gesteld om van de volgende documenten kennis te nemen:

- De in artikel 13 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.
- Het pensioenreglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- Het reglement Ziektekostenregeling als bedoeld in art 3.3.1.

en verklaart met de inhoud van bovenvermelde regelingen, voor zover op hem van toepassing is, zoals zij luiden of zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

## Bijlage Cao Dispensatie

1. Cao-partijen kunnen op verzoek van een werkgever (of groep van werkgevers), die partij is bij een andere rechtsgeldige cao, dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) de Cao Ziekenhuizen. Cao-partijen geven hiermee uitvoering aan het advies van de Stichting van de Arbeid om dispensatie van een bedrijfstak-cao bij voorkeur zelf en transparant te regelen.
2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de cao dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij het secretariaat van het Regulier Overleg Ziekenhuizen (ROZ) Postbus 9696, 3515 GA Utrecht.
3. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de Cao Ziekenhuizen kan worden ingediend door een werkgever (of groep van werkgevers) die partij is bij een andere rechtsgeldige cao en die meent dat toepassing van (bepalingen van) de Cao Ziekenhuizen, vanwege zwaarwegende argumenten, redelijkerwijs niet van de werkgever (of groep van werkgevers) gevergd kan worden.
4. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
  - de naam, functie en adres van de verzoeker;
  - de dagtekening;
  - de ondertekening door verzoeker;
  - een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
  - de motivering van het verzoek;
  - het aantal werknemers waarvoor het verzoek geldt;
  - de loonsom van de instelling die onder de Cao Ziekenhuizen valt en waarvoor dispensatie wordt gevraagd;
  - de loonsom van de organisatie van de andere rechtsgeldige cao;
  - de naam van de andere rechtsgeldige cao;
  - indien aanwezig het toepassingsbesluit van deze cao.
5. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
6. Cao-partijen nemen in beginsel binnen twee maanden na de datum van ontvangst van het complete dossier van het dispensatieverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit.
7. Het secretariaat van het ROZ zendt zo spoedig mogelijk de schriftelijke beslissing aan de verzoeker.