

Onderhandelaarsakkoord Cao SBOH 2022 en 2023 voor artsen in opleiding tot huisarts, tot specialist ouderengeneeskunde, tot arts verstandelijk gehandicapten en tot (profiel)arts Maatschappij + Gezondheid

Partijen bij de Cao SBOH

de stichting SBOH en de stichting SBOH Maatschappij en Gezondheid, hierna samen te noemen de SBOH, als werkgever, gevestigd in Utrecht en vertegenwoordigd door drs. J.E.T. Schmidt

en

de LAD, als werknemersorganisatie, gevestigd in Utrecht en vertegenwoordigd door J.W. Le Febre

overwegende dat:

- de financiële ruimte voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden wordt bepaald door de indexering van de subsidie over het voorgaande jaar die de SBOH ontvangt in de vorm van de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (OVA);
- de pensioenpremie van het pensioenfonds SPH exceptioneel gestegen is per 1 januari 2022;
- de SBOH en de LAD het – gelet op de huidige inflatie en energieprijzen – belangrijk vinden om de koopkracht van de aios op peil te houden;
- het noodzakelijk en gewenst is v.w.b. de aios huisartsgeneeskunde te komen tot een harmonisatie van de pensioenpremieverdeling;
- de laatste Cao SBOH een looptijd had tot en met 31 december 2021.

komen hierbij het volgende overeen:

1. Looptijd

Een looptijd van de cao van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

De cao is ook van toepassing op aios die in dienst treden bij de SBOH als de cao op enig moment is verlopen en er nog geen nieuwe cao is afgesloten.

2. Salaris

A. Voor aios in dienst op 1 december 2022:

- Een structurele verhoging van de salarissen per 1 december 2022 met 1,7%. De vergoedingen die volgens de cao met hetzelfde percentage als de salarissen worden verhoogd, zullen dienovereenkomstig worden aangepast.
- Een structurele verhoging van de salarissen per 1 januari 2023 met 3,77%. De vergoedingen die volgens de cao met hetzelfde percentage als de salarissen worden verhoogd, zullen dienovereenkomstig worden aangepast.
- De structurele salarisverhoging die naar verwachting voor het jaar 2024 zal worden toegekend, wordt al gedeeltelijk per 1 januari 2023 doorgevoerd in de vorm van een incidentele verhoging van de bruto salarissen met 2,25%. De vergoedingen die volgens de cao met hetzelfde percentage als de salarissen worden verhoogd, zullen dienovereenkomstig worden aangepast. Deze incidentele verhoging van salaris en vergoedingen vervalt op het moment dat een structurele salarisverhoging voor het jaar 2024 wordt doorgevoerd.

- Een eenmalige uitkering van 1,7% over het totaal van de bruto maandsalarissen, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, over de maanden januari t/m november 2022. Deze eenmalige uitkering wordt uitbetaald in de maand december 2022.

B. Voor aios in dienst op 1 januari 2022 en uit dienst voor 1 december 2022:

Een eenmalige uitkering van 1,7% over het totaal van de bruto maandsalarissen, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, over de maanden januari t/m november 2022. Deze eenmalige uitkering wordt uitbetaald in de maand december 2022.

3. Beloningsonderzoek

De SBOH laat – in nauwe afstemming met de LAD – gedurende de looptijd van deze cao een beloningsonderzoek uitvoeren door een externe partij, zodat inzichtelijk wordt hoe de primaire arbeidsvoorwaarden van aios in dienst van de SBOH zich verhouden tot de primaire arbeidsvoorwaarden van aios die niet in opleiding zijn via een dienstverband bij de SBOH.

4. Reiskostenvergoeding

Verhoging van de reiskostenvergoeding per 1 januari 2023 tot het per die datum fiscaal vrijgestelde bedrag (tot maximaal € 0,21 netto per kilometer)¹.

5. Thuiswerkvergoeding

Met ingang van 1 januari 2023 een thuiswerkvergoeding ad € 2,- netto per dag op declaratiebasis. Er kan niet op één dag zowel een thuiswerkvergoeding als een reiskostenvergoeding worden gedeclareerd. De verwachting is dat de fiscaal onbelaste thuiswerkvergoeding per 1 januari 2023 € 2,13 netto per dag mag bedragen. In die situatie wordt de thuiswerkvergoeding per 1 januari 2023 verhoogd naar € 2,13 netto per dag.

6. Loondoorbetaling 2^e ziektejaar bij COVID-19

Voor aios in dienst op 1 januari 2022 betaalt SBOH tijdens het 2^e ziektejaar 100% van het salaris door als de ziekte direct het gevolg is van COVID-19 en is ontstaan tijdens het dienstverband bij de SBOH in de periode 1 maart 2020 t/m 31 mei 2021.

7. Voor aios huisartsgeneeskunde – wijziging pensioenpremieverdeling:

- Vanaf 2022 neemt de SBOH de werkgeverskosten van de pensioenpremiestijging SPH per 1 januari 2022 (van 17,02% naar 23,94%) voor haar rekening volgens de huidige premieverdeling: SBOH 80,67% en aios 19,33%.
- Per 1 januari 2023 geldt de volgende pensioenpremieverdeling:
51,88% SBOH en 48,12% aios

¹ In januari 2023 evalueren de SBOH en de LAD de regeling voor onkostenvergoedingen die geldt sinds 1 september 2021. Mocht er sprake zijn van onderbesteding, dan wordt op dat moment bepaald op welke manier het overschot in 2023 ten goede komt van de aios.

- Het voordeel van de lagere pensioenbijdrage vanaf 2023 voor de SBOH wordt per 1 januari 2023 kostenneutraal toegevoegd aan het bruto maandsalaris van de aios. Uitgangspunt voor de berekening van het voordeel is de situatie zoals die gold op 30 juni 2022. Het bruto maandsalaris van aios huisartsgeneeskunde gaat als gevolg daarvan per 1 januari 2023 gemiddeld 4,45% omhoog, waarbij de structurele salarisverhogingen van respectievelijk 1,7%, 3,77% en de incidentele salarisverhoging van 2,25% ook over het voordeel worden berekend.
- Omdat door de verhoging van het bruto maandsalaris meer pensioenpremie op het salaris van de aios wordt ingehouden, heeft dit negatieve gevolgen voor het netto salaris. Dit wordt tot en met 31 december 2025 door de SBOH gecompenseerd in de vorm van een maandelijkse bruto 'werkgeverscompensatie pensioen' ter hoogte van 1,24% van het bruto maandsalaris. Deze bruto compensatie telt niet mee voor de pensioengrondslag en ook niet voor de opbouw van vakantiegeld en eindejaarsuitkering.
De SBOH zal zich maximaal inspannen om de compensatie structureel te laten toevoegen aan het salaris via de beschikbaarheidsbijdrage vanuit de NZa.

8. Voor aios M+G – salarisgarantieregeling:

Vanaf 1 januari 2025 dient de aios die als basisarts of profielarts in dienst is bij een instelling waar artsen M+G werkzaam kunnen zijn en van hieruit met de 1^e of 2^e fase van de M+G-opleiding begint en derhalve voor het eerst te maken krijgt met een overstap naar de SBOH als werkgever minimaal **2 jaar** in dienst zijn geweest bij een dergelijke instelling om in aanmerking te kunnen komen voor de salarisgarantieregeling.

9. Periodiekdatum

Vanaf 1 januari 2023 wordt de periodiekdatum vastgesteld aan de hand van het aantal maanden dat de aios bij de SBOH heeft doorgebracht in een salaristrede, zodat de aios bij de SBOH maximaal 12 maanden in een salaristrede doorbrengt. Artikel A-6 lid 5 van de cao komt dan als volgt te luiden: *“Wanneer een opleidingsovereenkomst van de aios eindigt en direct wordt opgevolgd door een andere opleidingsovereenkomst waarbij de SBOH optreedt als werkgever, behoudt de aios de salaristrede en periodiekdatum. Wanneer de opleidingsovereenkomst van een aios M+G voor de 1e fase van de opleiding (profielopleiding) niet direct, maar wel binnen 24 maanden wordt opgevolgd door een opleidingsovereenkomst voor de 2e fase van de opleiding (opleiding tot arts M+G), geldt voor de aios die vanaf 2022 met de 2e fase van de opleiding start, dat de periodiekdatum voor de 2e fase zodanig wordt vastgesteld dat de aios maximaal 12 maanden in dezelfde salaristrede doorbrengt. De termijn van 24 maanden kan in individuele situaties worden verlengd wanneer de aios in redelijkheid niet binnen deze termijn met de 2e fase kon starten.*

De aios M+G die vanaf 1 januari 2023 onvrijwillig niet direct met de 2e fase kan starten na afronding van de 1e fase of die voor het volgen van de 2e fase van de opleiding een opleidingsplek krijgt toegewezen met een reisafstand voor het woon-werkverkeer van meer dan 75 km enkele reis en daarom besluit later te starten met de 2e fase, geldt dat een periode tussen de 2 dienstverbanden bij de SBOH meetelt voor de periodieke verhogingen alsof de aios in dienst zou zijn gebleven bij de SBOH, met een maximum van 24 maanden.”

10. Congres- en scholingsbudget

In de Cao SBOH wordt verduidelijkt dat onder verblijfskosten alleen worden verstaan de hotelovernachtingen, waarbij in verband met fiscale vereisten de voorwaarden zijn:

- De afstand tussen het woonadres en de congres-/(na)scholingslocatie is meer dan 75 km én
- De overnachting vindt plaats voorafgaand aan het congres/de (na)scholing, waarbij het congres/de (na)scholing de volgende ochtend aanvangt en bij een aaneengesloten meerdaags congres/(na)scholing tevens de overnachting tussen de congres- en (na)scholingsdagen.

Vanaf 1 januari 2023 is het congres- en scholingsbudget alleen bestemd voor congressen en (na)scholing in Nederland.

11. Verlof

- In de Cao SBOH wordt één artikel opgenomen over verlof waar alle in de cao genoemde verlofregelingen (uitgezonderd vakantieverlof) worden ondergebracht en waarbij de verlofregelingen zodanig beschreven worden dat wordt voldaan aan de ‘Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden’.
- In de Cao SBOH wordt vermeld dat het salaris van de aios tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof volledig wordt doorbetaald. Over dat salaris wordt pensioen opgebouwd, waarbij de pensioenpremieverdeling tussen de SBOH en de aios blijft vastgesteld conform de Cao SBOH.
- In de Cao SBOH wordt vermeld dat het salaris tijdens het betaald ouderschapsverlof voor 70% (tot max. dagloon) wordt doorbetaald. Over dat salaris wordt pensioen opgebouwd, waarbij de pensioenpremieverdeling tussen de SBOH en de aios blijft vastgesteld conform de Cao SBOH.
- De SBOH maakt een gezinsvorm-onafhankelijk verlof mogelijk. Ook de aios die een feitelijke ouderrol vervult maar niet de wettelijke ouder is, kan vanaf 1 januari 2023 gebruik maken van de in de wet en in de cao opgenomen regelingen voor verlof bij en na de geboorte van een kind. De aios dient – op verzoek van de SBOH – bij het aanvragen van het verlof aan de SBOH nadere informatie te verstrekken opdat de SBOH het recht op verlof en het eventuele recht op een uitkering op grond van de wet kan vaststellen.

12. De SBOH, de LAD en de JVG onderzoeken samen de mogelijkheden voor toetreding van de aios verslavingsgeneeskunde tot de Cao SBOH, inclusief eventuele aanvullende afspraken in een eigen deel van de cao.

13. De teksten in de Cao SBOH die voor de verschillende groepen aios (nagenoeg) gelijk zijn, worden zoveel mogelijk ondergebracht onder deel A van de Cao SBOH.

Partijen zullen het bereikte onderhandelingsresultaat de komende periode voorleggen aan hun achterban en streven ernaar elkaar uiterlijk 30 november 2022 in kennis te stellen van het resultaat van de achterbanraadpleging en of de cao wordt ondertekend.