



# **WERKGEVERSHANDLEIDING SECTOR-CAO AMBULANCEZORG**

Versie 1.0, 22 oktober 2011

## Inleiding

Deze handleiding is bedoeld als werkgevershandleiding bij de toepassing van de sector-cao voor de ambulancezorg. De handleiding geeft een toelichting op een aantal artikelen in de sector-cao. Elk hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal veelgestelde vragen (FAQ's). De handleiding is tot stand gekomen naar aanleiding van vragen die aan AZN en VNG zijn gesteld tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten die voorafgaand aan de inwerkingtreding van de sector-cao in het land gehouden zijn.

De handleiding is geen statisch document. De redactie houdt zich aanbevolen voor commentaar en opmerkingen, die in een volgende editie verwerkt zullen worden. Ook zaken die in de Interpretatiecommissie cao worden behandeld, zullen – waar nodig – in de handleiding worden verwerkt.

Tenslotte gaat de handleiding in op een aantal zaken die specifiek gelden voor publieke werkgevers en werknemers, die voor het eerst zullen werken met een privaatrechtelijke cao. Deze punten zijn onder aparte kopjes en in blauwe tekstkleur opgenomen. Uiteraard is ook de overige tekst van de handleiding voor de publieke diensten relevant.

In het tussen de bij de sector-cao betrokken partijen gesloten convenant is de binding van de publieke werkgevers en werknemers aan de sector-cao geregeld. Dit convenant wordt aan de handleiding toegevoegd zodra het door alle betrokken partijen is ondertekend. Het convenant verplicht publieke werkgevers om de sector-cao steeds als de voor hun organisatie geldende rechtspositionele regeling vast te stellen. Daarnaast is overeengekomen dat – naast de sector-cao – het Burgerlijk Wetboek (BW) toepassing vindt voor de publieke werkgevers en werknemers, met uitzondering van die situaties waar dit niet mogelijk is op grond van publiekrechtelijke regelgeving. De relevante BW-bepalingen zullen dus ook onderdeel vormen van de rechtspositionele regeling.

De rechtspositionele regeling in de CAR UWO is niet langer geldend voor de publieke werkgevers en werknemers in de sector ambulancezorg. De Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Ambtenarenwet (Aw) blijven naast de rechtspositionele regeling onverminderd van kracht. Artikel 125 Aw bepaalt dat de publieke werkgever voorschriften moet opstellen ten aanzien van een aantal onderwerpen, genoemd in artikel 125 Aw. De meeste van deze onderwerpen worden geregeld door de sector-cao en het BW. Waar dit niet het geval is, wordt dit in deze handleiding aangegeven, zodat de publieke werkgever deze onderwerpen nog separaat kan regelen in de rechtspositieregeling.

Deze handleiding is in een coproductie tussen Ambulancezorg Nederland en Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) tot stand gekomen. Tezijnertijd zal plaatsing van dit document op de website van Ambulancezorg Nederland geschieden zodat de informatie op een makkelijk toegankelijke manier digitaal beschikbaar is.

Voor nadere informatie kunt u zich wenden tot de redactie:

Ambulancezorg Nederland  
Veerallee 64  
8000 AL ZWOLLE  
Email: [cao@ambulancezorg.nl](mailto:cao@ambulancezorg.nl)

## **Inhoud**

### **Toelichting bij hoofdstuk 1 van de sector-cao**

#### **Algemene bepalingen**

- Artikel 1.1 Begrippen
- Artikel 1.2 Werkingssfeer
- Artikel 1.4 Standaardkarakter
- Artikel 1.6 Interpretatiecommissie cao
- Artikel 1.7 Interne Bezwarencommissie

### **Toelichting bij hoofdstuk 2 van de sector-cao**

#### **Verplichtingen van werkgever en werknemer**

- Artikel 2.1 Algemene verplichtingen
- Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden
- Artikel 2.5 Vertegenwoordiging
- Artikel 2.7 Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening
- Artikel 2.8 Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid
- Artikel 2.10 Schade en boetes

### **Toelichting bij hoofdstuk 3 van de sector-cao**

#### **De arbeidsovereenkomst**

- Artikel 3.1 De arbeidsovereenkomst
- Artikel 3.2 Proeftijd
- Artikel 3.3 Einde van de arbeidsovereenkomst
- Artikel 3.7 Percentage formatie oproepkrachten en uitzendkrachten

### **Toelichting bij hoofdstuk 4 van de sector-cao**

#### **Salaris/toeslagen/vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen/bovenwettelijke WW-uitkering**

- Artikel 4.2     Salaris
- Artikel 4.4     Waarneming hoger gewaardeerde functie
- Artikel 4.5     Vakantietoeslag
- Artikel 4.7     Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen

### **Toelichting bij hoofdstuk 5 van de sector-cao**

#### **Functiewaardering en inschaling**

- Artikel 5.1     Vaststelling en inschaling kernfuncties
- Artikel 5.2     Functie-indeling

### **Toelichting bij hoofdstuk 6 van de sector-cao**

#### **Arbeidsduur en werktijden**

- Artikel 6.1     Voltijd
- Artikel 6.2     Deeltijd
- Artikel 6.8     Aanwezigheidsdienst
- Artikel 6.10    Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken

### **Toelichting bij hoofdstuk 7 van de sector-cao**

#### **Vakantie, verlof en persoonlijk levensfasebudget**

- Artikel 7.2     Opbouw vakantie-uren
- Artikel 7.10    Invulling en aanwending Persoonlijk Levensfasebudget

### **Toelichting bij hoofdstuk 8 van de sector-cao**

#### **Arbeid en zorg**

- Artikel 8.7     Ouderschapsverlof

### **Toelichting bij hoofdstuk 9 van de sector-cao**

#### **Gezondheid, ziekte en preventie**

- Artikel 9.14    Aanstellingskeuring

Artikel 9.15    Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM)

**Toelichting bij hoofdstuk 10 van de sector-cao**

**Opleidingen, jaar- en loopbaangesprek, persoonlijke ontwikkeling**

Artikel 10.2    Jaargesprek

Artikel 10.4    Loopbaangesprek en loopbaanplan

**Toelichting bij hoofdstuk 11 van de sector-cao**

**Werkgelegenheid en Sociaal Kader**

**Toelichting bij hoofdstuk 12 van de sector-cao**

**Pensioen**

**Toelichting bij hoofdstuk 13 van de sector-cao**

**Slotbepalingen**

Artikel 13.2    Hardheidsclausule

# Toelichting bij hoofdstuk 1 van de sector-cao

## Algemene bepalingen

### Artikel 1.1 - Begrippen

- 1.1 Artikel 1.1 bevat de definities van enkele begrippen die in de gehele sector-cao voorkomen. Op een aantal van deze definities volgt hieronder een nadere toelichting.
- 1.2 *Werkgever*: Werkgever in de zin van deze sector-cao is de rechtspersoon aan wie op grond van de Wet ambulancezorg een vergunning is verleend (de Regionale Ambulancevoorziening, RAV) of de rechtspersoon met wie de RAV een overeenkomst tot het verrichten van de ambulancezorg heeft gesloten. De meeste werkgevers zullen aangesloten zijn bij een bij de sector-cao betrokken werkgeversvereniging, waardoor de binding aan de sector-cao automatisch tot stand komt. Is dit niet het geval, dan komt binding aan de sector-cao tot stand door de algemeen verbindendverklaring.

### **De publieke werkgever en werknemer**

- 1.3 Ook publieke diensten kunnen werkgever zijn in de zin van de sector-cao. Publieke werkgevers en werknemers zijn niet betrokken bij de sector-cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst kunnen daarom niet automatisch gebonden worden aan de sector-cao, ook niet door een algemeenverbindendverklaring. Wel zijn zij betrokken bij de sector-cao als overeenkomst. Cao-partijen hebben – om binding aan de sector-cao tot stand te brengen – een convenant gesloten, waarin is bepaald dat de publieke werkgevers de sector-cao als rechtspositionele regeling zullen toepassen voor hun werknemers. De werkgevers zijn door middel van een nakomingsregeling verplicht om de sector-cao een-op-een toe te passen. Met deze constructie is zoveel mogelijk gewaarborgd dat geen verschillen zullen ontstaan tussen private en publieke werkgevers en werknemers.
- 1.4 Omdat de Wet ambulancezorg nog niet in werking getreden is als de sector-cao geldend wordt, geldt tot de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg een werkgeversbegrip dat is geënt op de huidige situatie onder de werking van de Wet ambulancevervoer. Na inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg geldt automatisch de in de sector-cao cursief gedrukte tekst.
- 1.5 *Werknemer*: een ieder die een arbeidsovereenkomst of een ambtelijke aanstelling heeft bij een werkgever in de zin van de sector-cao, is werknemer in de zin van de sector-cao. Dit geldt niet voor werknemers die 65 jaar zijn geworden, stagiaires, medewerkers op projectbasis (tijdelijke activiteiten die niet gebruikelijk bij de werkgever voorkomen), uitzendkrachten, oproepkrachten en vakantiekrachten. Werknemers die lid zijn van een bij de sector-cao betrokken werknemersvereniging worden automatisch gebonden aan de sector-cao. De sector-cao werkt direct door in hun arbeidsovereenkomst. De meeste werknemers zullen echter geen lid zijn van een werknemersvereniging. Om deze werknemers toch te binden, is het van belang om in iedere arbeidsovereenkomst een incorporatiebeding op te nemen. Een dergelijk

beding bepaalt dat de sector-cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. De standaard arbeidsovereenkomst die als bijlage I bij de sector-cao is opgenomen, bevat in artikel 9 een incorporatiebeding.

- 1.6 Voor het begrip werknemer, alsook voor de begrippen genoemd onder artikel 1.1 sub d, e en f, geldt dat deze tot de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg geënt zijn op de begrippen zoals deze gebruikt worden in de Wet ambulancevervoer. Na inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg geldt automatisch de in de sector-cao cursief gedrukte tekst.

### **Binding publieke werknemer**

- 1.7 Publieke werknemers worden aan de sector-cao gebonden doordat hun werkgever de sector-cao op grond van het convenant dient vast te stellen als de bij zijn organisatie geldende rechtspositionele regeling. Voor deze werknemers is het niet nodig om een incorporatiebeding in de aanstelling op te nemen. Wel moet uiteraard verwezen worden naar de geldende rechtspositionele regeling.

### Artikel 1.2 – Werkingssfeer

- 1.8 De werkingssfeer is tot de inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg geënt op de Wet ambulancevervoer. Na inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg geldt automatisch de cursief gedrukte tekst.
- 1.9 In de praktijk komt vaak de vraag op welke werknemers de werkgever nu moet 'toedelen' aan de ambulancezorg, met andere woorden: welke werknemers vallen onder de werkingssfeer van de sector-cao? Deze vraag is alleen relevant voor een organisatie waar niet alleen ambulancezorg wordt verleend, maar waar de ambulancezorg onderdeel is van een groter geheel. Als alleen ambulancezorg wordt verricht binnen een organisatie vallen alle medewerkers automatisch onder de werkingssfeer van de sector-cao. Maakt een ambulancedienst onderdeel uit van een grotere organisatie met meerdere vormen van dienstverlening dan vallen in ieder geval de medewerkers met een kernfunctie onder de werkingssfeer van de sector-cao. Medewerkers in een ondersteunende functie die uitsluitend ten behoeve van de ambulancezorg werken vallen ook onder de werkingssfeer. Moeilijker is het bij medewerkers die bij ondersteunende afdelingen ten behoeve van meerdere onderdelen van een organisatie werken. Er bestaat geen 'harde' richtlijn of regel voor een bepaalde toedeling. Het lijkt echter logisch om een medewerker die meer dan de helft van zijn arbeidstijd aan de ambulancesector besteedt onder de werkingssfeer van de cao te brengen (door hem toe te delen aan de ambulancezorg). Hierover is ook op deze wijze informeel gesproken met de vakbonden. In ieder geval moet worden voorkomen dat de sector-cao uitsluitend een toepassing krijgt voor de kernfuncties. De beslissing dat de werknemer valt onder de sector-cao is een voor beroep vatbaar besluit van de werkgever.

### Artikel 1.4 - Standaardkarakter

- 1.10 De meeste bepalingen van de sector-cao hebben een standaardkarakter. Dit wil zeggen dat in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer niet van de standaardbepaling mag worden afgeweken. Niet in negatieve zin, maar ook niet in

positieve zin. In enkele bepalingen is aangegeven dat werkgevers in overleg met de ondernemingsraad een eigen regeling kunnen treffen (met inachtneming van eventuele randvoorwaarden zoals die in de sector-cao zijn opgenomen). Het gaat om de volgende artikelen:

- art. 1.1 onder m: Basisdienstrooster;
- art. 2.6: Dienstkleding, veiligheidsschoeisel etc.;
- art. 4.2 lid 3: Salaris (tijdstip uitbetaling);
- art. 4.16: Verhuiskostenregeling;
- art. 6.1 lid 4: Voltijd (aangaan maatwerkovereenkomst);
- art. 6.3: 40-urige werkweek;
- art. 6.4 lid 2: Arbeidstijd en dienstrooster (zomervakantie/feestdagen);
- art. 6.10: Consignatiedienst GHOR-taken (vergoedingsregeling);
- art. 7.3: Opnemen vakantie-uren;
- art. 9.5: Verzuim- en arbobeleid (opstellen reglement ziekmelding);
- art. 9.8: Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten (opstellen beleid);
- art. 9.9: (Opstellen) beleid agressie- en geweldsincidenten;
- art. 9.10: Opvang werknemers met traumatische ervaring (beleid opstellen);
- art. 9.12: Fitnessbijdrage;
- art. 10.2: Jaargesprek (opstellen regeling);
- art. 10.3: Collectief en persoonlijk opleidingsplan;
- art.10.4: Loopbaangesprek en loopbaanplan.

1.11 In de hierboven opgesomde artikelen staat aangegeven dat het onderwerp in of na overleg met de ondernemingsraad wordt geregeld.

1.12 Het standaardkarakter van de sector-cao staat niet in de weg aan het bieden van fiscale voordeelmogelijkheden aan de werknemer, zoals een eigen fietsplan. Een cafetariamodel (uitruil van arbeidsvoorwaarden) is niet meer mogelijk.

#### Artikel 1.6 – Interpretatiecommissie cao

1.13 Werkgever en werknemer kunnen zich wenden tot de Interpretatiecommissie cao als zij van mening verschillen over de uitleg van een bepaald cao-artikel. De Interpretatiecommissie geeft een bindend advies af waar de werkgever zich aan dient te houden.

#### **Publieke werknemer**

1.14 Voor de publieke werknemer geldt dat altijd bezwaar aantekenen tegen een besluit van de werkgever op grond van de Awb (Algemene wet bestuursrecht) mogelijk is. Het is dus mogelijk dat tegelijkertijd langs twee trajecten een bezwaar- en interpretatiecommissie wordt gestart. Indien de werkgever afwijkt van het advies van een door de werkgever ingestelde bezwaarcommissie of van de interpretatiecommissie is beroep mogelijk bij de rechter. In geval van publieke organisaties is dat altijd de bestuursrechter.

#### Artikel 1.7 – Interne Bezwarencommissie

1.14 Iedere werkgever stelt een Interne Bezwarencommissie in. De werknemer kan tegen een aantal limitatief in de cao genoemde besluiten bezwaar maken. Het gaat dan om de volgende besluiten:

- art. 2.3 – niet of onder voorwaarden toestaan nevenwerkzaamheden;
- art. 4.3 – niet toekennen periodieke verhoging;
- art. 7.10 – besluit over invulling/aanwending Persoonlijk Levensfasebudget;
- art. 8.7 – afwijzing andere invulling ouderschapsverlof;
- art. 8.7 – afwijzen verzoek niet opnemen/niet voortzetten ouderschapsverlof.

### **Bezwaar bij de publieke werkgever**

1.15 Een publieke werknemer heeft volgens de regels van de Awb recht van bezwaar en beroep tegen elk besluit van zijn werkgever. In de praktijk is nagenoeg elke rechtshandeling van een werkgever een besluit (ook een mondelinge mededeling, mits met beoogd rechtsgevolg). Publieke diensten hebben hiertoe een bezwarencommissie die verschillend georganiseerd kan zijn, bijvoorbeeld een eigen AwB commissie of een bezwarencommissie in lokaal of regionaal verband. Het is mogelijk deze commissie ook aan te wijzen als een Interne Bezwarencommissie als bedoeld in artikel 1.7 van de sector-cao.

## **FAQ's**

### **1. Hoe gaat het met de regelingen in de sector-cao die gelden als een medewerker 65 jaar wordt als van overheidswege de AOW-leeftijd wordt opgetrokken naar 67?**

In dat geval moeten de bepalingen in de sector-cao worden aangepast door de cao-partijen. Artikel 1.3 lid 2 van de sector-cao geeft partijen de mogelijkheid om de cao tussentijds te wijzigen als dit soort omstandigheden zich voordoen.

### **2. Wat is het verschil tussen het basisdienstrooster en het dienstrooster?**

Het basisdienstrooster is het rooster dat met instemming van de ondernemingsraad tot stand is gekomen. Het dienstrooster is gebaseerd op het basisdienstrooster en wordt door de werkgever tenminste 28 dagen voor de aanvang van de dienst vastgesteld. De werk- en rusttijden voor de werknemer moeten daarin al definitief zijn vastgelegd (met uitzondering van de werk- en rusttijden van de reservediensten).

### **3. Vallen medewerkers die werken op de meldkamer ambulance ook onder de sector-cao?**

De verpleegkundig centralist meldkamer ambulancezorg is in artikel 5.1 gedefinieerd als een kernfunctie. Medewerkers die een kernfunctie bekleden vallen uit dien hoofde onder de werking van de sector-cao. Voor de overige medewerkers (en dan gaat het alleen om organisaties waar ook andere taken verricht worden die geen betrekking hebben op de ambulancezorg), is de beantwoording van de vraag niet eenduidig te geven. Aangesloten kan worden bij de richtlijnen zoals hierboven weergegeven onder punt 1.9.

### **4. Gaat de sector-cao wel in als de Wet ambulancezorg niet per 1 januari 2011 van kracht wordt?**

Ja. De inwerkingtreding van de Wet ambulancezorg staat los van de inwerkingtreding van de sector-cao. Als de Wet ambulancezorg van kracht wordt heeft dit alleen tot gevolg

dat een aantal definities in de sector-cao automatisch wijzigt, omdat deze definities dan zullen gaan aansluiten bij de definities van de Wet ambulancezorg. Op dit moment is voor deze definities aansluiting gezocht bij de huidige Wet ambulancevervoer (vergelijk punt 1.4, 1.6 en 1.8 hierboven).

**5. Hoe ga ik om met lokale regelingen die zijn afgesproken met OR of in het GO?**

Deze regelingen vervallen met de inwerkingtreding van de sector-cao.

**6. Wat is het verschil tussen IN en NA overleg met de ondernemingsraad?**

IN overleg wil zeggen dat de OR zijn instemming moet geven.

NA overleg wil zeggen dat de OR wordt betrokken bij de besluitvorming, doch dat zij geen instemmingsrecht heeft. De bestuurder kan m.a.w. een besluit nemen zonder die toestemming, maar hij moet wel met de OR van gedachten hebben gewisseld.

**7. Waar vind ik de cao en de nadien overeengekomen wijzigingen?**

Het cao-boekje kan door RAV-en en ambulancediensten bij AZN worden besteld ten behoeve van de verspreiding onder hun medewerkers. De bestelling kan worden verstuurd aan [cao@ambulancezorg.nl](mailto:cao@ambulancezorg.nl). Per boekje wordt een kostprijs van EUR 4,00 in rekening gebracht. Het cao-boekje wordt eenmalig gedrukt. De tekst van de sector-cao (en nadien overeengekomen wijzigingen) en deze handleiding wordt in 2011 op de website van AZN geplaatst ([www.ambulancezorg.nl](http://www.ambulancezorg.nl)).

**8. Waar kan ik met vragen terecht?**

Uitsluitend werkgevers gerelateerde vragen met betrekking tot de sector-cao kunt u stellen aan AZN (de contactgegevens vindt u aan het begin van deze handleiding).

## Toelichting bij hoofdstuk 2 van de sector-cao

### Verplichtingen van werkgever en werknemer

#### Artikel 2.1 – Algemene verplichtingen

- 2.1 Het vierde lid van artikel 2.1 bepaalt dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de werknemer de verplichte vaccinaties voor de uitoefening van zijn beroep ontvangt. Zie ook artikel 9.13 waarin deze verplichting nader is uitgewerkt. Het is aan te raden om in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer op te nemen dat de werknemer verplicht is zijn medewerking te verlenen aan het verkrijgen van de vaccinaties.

#### Artikel 2.3 – Nevenwerkzaamheden

- 2.2 De werknemer die nevenwerkzaamheden wil gaan verrichten moet daarvoor eerst schriftelijk toestemming vragen aan de werkgever. Het gaat daarbij zowel om betaalde als onbetaalde werkzaamheden. Uitgangspunt is dat de werkgever toestemming verleent voor de nevenwerkzaamheden, tenzij hij van oordeel is dat de werknemer zijn werkzaamheden niet goed meer zal kunnen uitoefenen door de nevenwerkzaamheden. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om nevenwerkzaamheden die concurrerend zijn met het werk bij de werkgever of die te veel tijd in beslag zullen nemen. Het artikel noemt een aantal beoordelingscriteria.
- 2.3 De werkgever mag een uitwerking (huisreglement) van de cao-bepaling maken. In een dergelijke uitwerking kan worden uitgelegd welke nevenwerkzaamheden in principe wel en welke niet zijn toegestaan, zodat voor zowel werkgever als werknemer op voorhand een kader wordt geschetst. Activiteiten in de hobbymatige sfeer (trainer bij een sportclub en dergelijke) zullen over het algemeen niet tot problemen leiden. Het aannemen van een (betaalde) baan bij een andere werkgever, het starten van een eigen bedrijf, of het beginnen aan een weliswaar onbetaalde, maar zeer tijdrovende nevenfunctie kunnen wel leiden tot onverenigbaarheid met het werk bij de werkgever, en zullen dus strenger beoordeeld moeten worden. Tevens kunnen de verplichtingen vanuit de arbeidstijdenwetgeving in de uitwerking worden betrokken.
- 2.4 Als de werkgever toestemming weigert, of bepaalde voorwaarden verbindt aan de toestemming, kan de werknemer bezwaar tegen het besluit instellen bij de Interne Bezwarencommissie die de werkgever op grond van de sector-cao moet instellen (vergelijk artikel 1.7 van de sector-cao).

#### **Nevenwerkzaamheden bij de publieke werkgever – artikel 125 Aw**

- 2.5 Voor de publieke werkgever en werknemer geldt ten aanzien van nevenwerkzaamheden ook artikel 125 quinquies Awb nog enige extra vereisten, naast de verplichtingen uit het artikel in de sector-cao. Het is voor publieke werkgevers daarom aan te raden om een uitwerking van de cao-bepaling te maken zoals hierboven bedoeld onder punt 2.3. In deze uitwerking moet aandacht besteed worden aan het volgende.

- 2.6 Publieke werkgevers en werknemers zijn verplicht tot melding en registratie van nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst kunnen raken, voor zover deze in verband staan met de functie vervulling. Verder moeten geregistreerde nevenwerkzaamheden openbaar worden gemaakt als openbaarmaking noodzakelijk is ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst. Tenslotte moet de werkgever nevenwerkzaamheden verbieden als daardoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met de functie vervulling, in redelijkheid niet zou zijn verzekerd.

#### Artikel 2.4 – Vertegenwoordiging

- 2.7 Dit artikel regelt dat de werknemer zich in een conflictsituatie (ontslag, demotie, bezwaarprocedure, schorsing en dergelijke) kan laten bijstaan door een vertegenwoordiger. Dit kan een advocaat of vakbondsbestuurder zijn, maar ook een vriend, collega of familielid. Het is uit hoofde van goed werkgeverschap aan te raden om de werknemer in een conflictsituatie te wijzen op de mogelijkheid van vertegenwoordiging.

#### Artikel 2.7 – Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening

- 2.8 De werkgever neemt de kosten voor verplichte beroepsregistratie op grond van de Wet BIG en het door de sector erkende en verplicht gestelde kwaliteitsregister voor zijn rekening. Op dit moment is dat nog de RBA-registratie, maar deze zal op termijn worden vervangen door een kwaliteitsregister. Indien dit kwaliteitsregister door de sector wordt erkend en verplicht gesteld is dienen de kosten hiervan door de werkgever te worden vergoed.
- 2.9 Het beschikken over een C-rijbewijs is noodzakelijk voor het besturen van ambulances vanaf een bepaalde gewichtsklasse. Als de chauffeur een dergelijke ambulance bestuurt, zijn de kosten voor het behalen en verlengen van het C-rijbewijs derhalve voor rekening van de werkgever. In het kader van het collectief en persoonlijk ontwikkelingsplan (zie artikel 10.3 van de sector-cao) kunnen werkgevers en werknemers ook afspreken dat de werkgever de kosten voor het rijbewijs betaalt, als de werknemer aangeeft op termijn een zware ambulance bij de werkgever te willen gaan besturen. Voor regels die betrekking hebben op de kosten van een opleiding moet instemming worden gevraagd aan de ondernemingsraad. De kosten van het B-rijbewijs voor chauffeurs behoren niet tot de voor rekening van de werkgever komende kosten. Een B-rijbewijs is dusdanig gangbaar – en dient bovendien ook voor het privégebruik – dat het behalen en het verlengen daarvan in redelijkheid niet tot de voor rekening van de werkgever komende opleidingskosten kunnen worden gerekend.

#### Artikel 2.8 – Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid

- 2.10 Als de werknemer medicijnen gebruikt die invloed kunnen hebben op het concentratie- en/of reactievermogen, dan is het aan de bedrijfsarts om te bepalen of de werknemer de bedongen arbeid (volledig) kan verrichten. Voor het overige adviseert de bedrijfsarts alleen, en bepaalt de werkgever vervolgens of de werknemer al dan niet (volledig) aan de slag kan.

## Artikel 2.10 – Schade en boetes

- 2.11 De werknemer is in beginsel niet aansprakelijk voor schade en boetes die hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden aan de werkgever toebrengt. Dit is alleen anders als de schade/boete is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. In het algemeen is het vrij lastig om aan te tonen dat de schade door opzet of bewuste roekeloosheid is ontstaan en zal de werkgever in veel gevallen de schade zelf moeten dragen.
- 2.12 Voor verkeersboetes geldt aanvullend het volgende. Ambulancezorg Nederland heeft het TPG-arrest van de Hoge Raad bestuurlijk besproken en het arrest als leidraad vastgesteld. De Hoge Raad heeft bepaald dat – ook als er een arbeidsovereenkomst bestaat tussen de kentekenhouder en de chauffeur/overtreder – dit niet in de weg staat aan het verhalen van de boete door de kentekenhouder (de werkgever) op de chauffeur/overtreder (de werknemer). Uitgangspunt is dat de werknemer de boetes die hij veroorzaakt, ook zelf betaalt. Het feit dat hij in een auto van zijn werkgever rijdt, maakt dit niet anders, zo volgt uit het TPG-arrest. Voor A1-vervoer gelden uiteraard andere uitgangspunten.

### **Extra verplichtingen voor de publieke werkgever uit hoofde van artikel 125 Aw**

- 2.13 *Integriteitbeleid.* De publieke werkgever moet een integriteitbeleid voeren dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. De werkgever zorgt ervoor dat het integriteitbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit. Verder moet de werkgever zorgdragen voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen. De werkgever stelt in overeenstemming met de raad of het algemeen bestuur vast op welke wijze jaarlijks verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde integriteitbeleid en over de naleving van de gedragscode.
- 2.14 *Klokkenluiderregeling.* De publieke werkgever moet een procedure vaststellen voor het omgaan met bij een werknemer levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar hij werkzaam is. De publieke werknemer die te goeder trouw de bij hem levende vermoedens van misstanden meldt volgens bedoelde procedure, zal als gevolg van het melden van die vermoedens geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na het volgen van die procedure.

## **FAQ's**

### **1. Waar vind ik de verplichte vaccinaties?**

De verplichte vaccinaties zijn te vinden in de Richtlijnen Infectie Preventie 2004. Deze richtlijnen staan op de website van AZN ([www.ambulancezorg.nl](http://www.ambulancezorg.nl)). Op dit moment vindt een actualisatie van deze richtlijnen plaats; zodra de actualisatie is afgerond

wordt de sector hierover geïnformeerd en zullen de nieuwe richtlijnen op de website worden geplaatst.

**2. Welke sanctiemogelijkheden zijn er als een medewerker zijn nevenwerkzaamheden niet meldt?**

De medewerker heeft de plicht om nevenwerkzaamheden te melden. Als hij dit niet doet, moet hij alsnog op die plicht gewezen worden, waarna de werkgever kan beslissen of hij al dan niet toestemming (eventueel onder voorwaarden) voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden verleent. Als de medewerker nevenwerkzaamheden verricht waarvoor de werkgever toestemming geweigerd heeft, kan de werkgever hem sommeren met de nevenwerkzaamheden te stoppen. Blijft de medewerker weigerachtig, dan zal dit tot disciplinaire maatregelen kunnen leiden. Zie voor nadere informatie op [www.arbeidsrechter.nl](http://www.arbeidsrechter.nl) onder het hoofdstuk 2.3 Misdragingen door een medewerker.

**3. Als een medewerker 5 kilometer te hard rijdt in een dienstauto en een boete krijgt, is deze boete dan te verhalen op de medewerker?**

Ja. Vergelijk punt 2.12 hierboven.

**4. Hoe werkt het aanvragen van een Verklaring omtrent Gedrag (VOG)?**

De medewerker dient zelf een VOG aan te vragen waar hij woonplaats heeft. Er bestaan standaard aanvraagformulieren voor een VOG. De werkgever vinkt aan op welke gronden de VOG aangevraagd dient te worden; nadere afstemming met Justitie is daarbij aan te raden. De medewerker dient de aanvraag vervolgens zelf in bij het gemeentehuis in zijn eigen woonplaats. De gemeente verstuurt de aanvraag naar het Ministerie van Justitie, die checkt of de medewerker voldoet aan de vereisten die gelden voor de sector waarin hij werkzaam wil zijn. Vervolgens stuurt het Ministerie de VOG (of de weigering daarvan) toe aan het woonadres van de medewerker. De kosten van een VOG zijn voor rekening van de werkgever.

## Toelichting bij hoofdstuk 3 van de sector-cao

### De arbeidsovereenkomst

#### Artikel 3.1 – De arbeidsovereenkomst

- 3.1 Bij het begin van het dienstverband wordt aan de werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden die door werkgever en werknemer wordt ondertekend. De arbeidsovereenkomst moet in ieder geval de bepalingen bevatten die zijn opgenomen in de model arbeidsovereenkomst (bijlage I bij de sector-cao). De werkgever kan meer bepalingen opnemen, maar deze bepalingen moeten, gelet op het standaardkarakter van de sector-cao, in overeenstemming zijn met de artikelen in de sector-cao (vergelijk punt 1.10 hierboven).
- 3.2 Artikel 9 van de model arbeidsovereenkomst bevat het incorporatiebeding. Door ondertekening van dit beding verklaart de werknemer zich ermee akkoord dat de arbeidsvoorwaarden van de sector-cao nu en in de toekomst doorwerken in zijn arbeidsovereenkomst. Bij de overgang van de werknemers van de diverse voor de sector-cao geldende cao's naar de sector-cao is, indien een volledig incorporatiebeding in de huidige arbeidsovereenkomsten ontbreekt, aanbevelenswaardig iedere werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden, opgesteld volgens het model arbeidsovereenkomst. Het is dan voor zowel werknemer als werkgever duidelijk dat vanaf de inwerkingtreding van de sector-cao de arbeidsvoorwaarden volgens de sector-cao gelden, en stelt zeker dat de arbeidsvoorwaarden ook doorwerken in de arbeidsovereenkomst, omdat de werknemer een incorporatiebeding heeft ondertekend.
- 3.3 De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd afgesloten worden. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag twee keer worden verlengd. Bij een derde verlenging wordt de arbeidsovereenkomst automatisch omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt als de arbeidsovereenkomst na een verlenging(en) de duur van 36 maanden overschrijdt. Dit geldt ook als tussen de verlengingen tussenpozen worden opengelaten (van niet meer dan drie maanden). Deze tussenpozen tellen mee voor het bereiken van de termijn van 36 maanden. Na het verstrijken van deze 36 maanden wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Bij wettelijke bepaling is een verruiming van de ketenbepaling gerealiseerd door tijdelijk mogelijk te maken dat voor jongeren tot 27 jaar na een periode van 48 maanden of bij de vijfde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaat. Met andere woorden: voor deze doelgroep is vier keer een arbeidsovereenkomst mogelijk binnen 48 maanden. Dit is een tijdelijke maatregel tot 1 januari 2012 met verleningsmogelijkheid tot uiterlijk 1 januari 2014.

## De aanstelling bij de publieke werkgever

- 3.4 Aan werknemers in dienst bij een publieke werkgever wordt geen arbeidsovereenkomst aangeboden. Publieke werknemers zijn werkzaam op basis van een eenzijdig door de werkgever aangeboden aanstelling. Waar de sector-cao spreekt over 'arbeidsovereenkomst', moet bij de publieke werkgever steeds 'aanstelling' worden gelezen. In de aanstelling behoeft geen incorporatiebeding te worden opgenomen, maar moet worden verwezen naar de bij de publieke werkgever geldende rechtspositionele regeling. Door middel van het tussen alle bij de sector-cao betrokken partijen gesloten convenant is bewerkstelligd dat iedere publieke werkgever zich heeft verbonden tot het vaststellen van de sector-cao als de bij zijn organisatie geldende rechtspositionele regeling, waarbij ook de relevante bepalingen uit het BW toepassing vinden.
- 3.5 De aanstelling kan voor het overige worden opgesteld volgens het model arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de aanstellingen die in het oude systeem gebruikt werden op basis van de CAR UWV, niet langer toepassing vinden. Het privaatrechtelijke arbeidsrecht kent bijvoorbeeld niet een aanstelling op proef. In een dergelijk geval moet gekozen worden voor een aanstelling voor bepaalde tijd, waarbij de aanstelling na ommekomst van die bepaalde tijd vanzelf eindigt. Wel kan in een overeenkomst voor bepaalde tijd een proeftijd worden opgenomen (vergelijk punt 3.7 hieronder).
- 3.6 Bij de overgang naar de sector-cao verzendt de publieke werkgever aan iedere werknemer een brief waarin hij aangeeft dat voor de werknemer vanaf 1 januari 2011 een nieuwe rechtspositieregeling geldt. Vervolgens moet worden bevestigd hoe deze rechtspositieregeling eruit ziet en wat de belangrijkste gevolgen van de regeling voor de werknemer zijn. Belangrijk om te noemen zijn in ieder geval hoe de aanstelling naar privaatrecht wordt ingericht en de salarisgevolgen (de sector-cao kent een eigen loonontwikkeling en volgt niet langer de CAR UWV). De werknemer blijft ambtenaar, zo is dit tussen de cao-partijen afgesproken. Tenslotte moet worden aangegeven dat de aanstellingsbrief een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit bevat.

### Artikel 3.2 – Proeftijd

- 3.7 Een proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst en moet voor werkgever en werknemer gelijk zijn. De proeftijd bedraagt maximaal twee maanden, tenzij het gaat om een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van twee jaar of minder. Dan mag de proeftijd maximaal een maand bedragen. Dat laatste geldt ook als het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld.
- 3.8 Tijdens de proeftijd mag zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn opzeggen. Als daarom gevraagd wordt moet de reden van de opzegging schriftelijk aan de andere partij worden gegeven. De

opzegging mag niet kennelijk onredelijk zijn. Daarvan is bijvoorbeeld sprake als de beëindiging tijdens de proeftijd berust op discriminatie.

- 3.9 Bij een opvolgende arbeidsovereenkomst is een nieuwe proeftijd alleen geoorloofd, als van de werknemer duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden worden gevraagd, waarover de vorige arbeidsovereenkomst geen of onvoldoende inzicht heeft gegeven.

### Artikel 3.3 – Einde van de arbeidsovereenkomst

- 3.10 De arbeidsovereenkomst kan eindigen door opzegging, van rechtswege (bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd), bij pensioen of flexibel uittreden, of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
- 3.11 Of bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor een opzegging of voor een ontbinding moet worden gekozen, hangt af van het individuele geval. In het algemeen wordt in het geval van een groter aantal ontslagen wegens reorganisatie of bij een ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid gekozen voor opzegging (waarbij toestemming van het UWV WERK bedrijf moet worden verkregen) en in overige gevallen voor ontbinding. Het is in de meeste gevallen aan te raden om bij het voornemen van een ontslag(en) tijdig het advies van een arbeidsrecht deskundige in te roepen. Dit geldt uiteraard ook bij het voornemen de arbeidsovereenkomst onmiddellijk op te zeggen bij een ontslag op staande voet. Een dergelijk ontslag moet zorgvuldig worden voorbereid.
- 3.12 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen worden beëindigd als er een tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. In het algemeen is het dan ook raadzaam om dit beding standaard op te nemen. Gebeurt dat niet, dan kan de arbeidsovereenkomst nog wel ontbonden worden door de kantonrechter. Bij zijn beoordeling zal de kantonrechter echter meestal rekening houden met het feit dat er geen tussentijds opzegbeding is opgenomen, ofwel door niet te ontbinden, ofwel door bij het bepalen van de vergoeding rekening te houden met het feit dat de arbeidsovereenkomst eigenlijk niet tussentijds kon worden opgezegd.

### **Beëindiging van de publiekrechtelijke aanstelling**

- 3.13 Voor het beëindigen van de publiekrechtelijke aanstellingen blijven de procedurele regels van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) gelden. Inhoudelijk gelden bij het geven van een ontslag de regels van het Burgerlijk Wetboek, omdat partijen bij het covenant overeengekomen zijn dat voor de publieke werkgevers en werknemers, vallend onder de werkingssfeer van de sector-cao, naast en in aanvulling op de sector-cao het Burgerlijk Wetboek geldt.
- 3.14 Dit betekent dat in het geval van een (voorgenomen) ontslag de formele (procedurele) regels van de Awb in acht moeten worden genomen, maar materieel (inhoudelijk) moet worden gekeken naar de sector-cao in samenhang met het

Burgerlijk Wetboek. Uiteraard kan niet iedere figuur die in het Burgerlijk Wetboek voorkomt één op één worden toegepast in de publiekrechtelijke sfeer. Zo geldt het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) niet voor publieke organisaties, en hoeft dus voor het beëindigen van de aanstelling geen toestemming te worden gevraagd aan het UWV WERK bedrijf. Verder zal niet de burgerlijke rechter bevoegd zijn te oordelen over arbeidsgeschillen, en dus ook ontslaggeschillen, tussen de publieke werkgever en werknemer, maar blijft dit behoren tot de bevoegdheid van de bestuursrechter.

- 3.15 Deze situatie is nieuw, en er zijn dan ook nog geen vaste richtlijnen te geven voor alle gevallen die zich kunnen en zullen voordoen. Het verdient aanbeveling om – zeker in het begin – regelmatig met elkaar van gedachten te wisselen en ervaringen te delen, en interessante ontwikkelingen mede te delen aan de redactie van de handleiding, zodat de handleiding in de loop der tijd kan worden aangevuld met in de praktijk bewezen werkbare richtlijnen voor bepaalde situaties. Dit kan bijvoorbeeld plaatsvinden binnen een speciaal voor dit doel op te richten werkgroep.

### Artikel 3.7

- 3.16 Het aantal oproepkrachten en uitzendkrachten gezamenlijk mag niet meer dan 10% van de formatie bij de werkgever bedragen. De sector-cao bevat geen richtlijnen over de wijze waarop dit percentage berekend en gecontroleerd wordt.
- 3.17 Het meest praktisch is om eenmaal per jaar vast te stellen hoeveel procent van de formatie (het gaat dan om een formatie in FTE's) bestaat uit uitzend- en oproepkrachten. Blijkt dit percentage de 10% te overstijgen, dan kan de werkgever actie ondernemen om de formatie weer op orde te krijgen. Als de werkgever consequent werkt met een percentage aan tijdelijke krachten dat de 10% overstijgt, dan kunnen bij de cao betrokken partijen de bewuste werkgever hierop aanspreken.

## FAQ's

- 1. Moet aan iedere medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden worden bij ingang van de sector-cao?**

Indien de huidige arbeidsovereenkomst nog geen volledig incorporatiebeding omvat heeft dit wel de voorkeur, omdat dan een goed en volledig incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst kan worden opgenomen. Dit stelt zeker dat iedere werknemer formeel gebonden is aan de sector-cao, ook als de werknemer geen lid is van één van de bij de sector-cao betrokken werkgeverspartijen. Voor publieke diensten geldt dat een brief wordt verzonden zoals wordt weergegeven onder 3.6.
- 2. Hoe ga ik om met VUT-ters of FLO-ers die ik momenteel inzet als oproep- of uitzendkracht?**

Artikel 3.5 en 3.6 van de sector-cao bepalen dat de werkgever geen oproepkrachten en/of uitzendkrachten aanstelt die gebruikmaken van een ouderenregeling, zoals een VUT- of FLO-regeling, of een vergelijkbare regeling.

**3. Hoe komen de loonafspraken met uitzendkrachten tot stand?**

Het uitzendbureau moet aan uitzendkrachten die zij laat werken bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de sector-cao valt een overeenkomstige arbeidsduur, loon en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers in dienst bij de werkgever die soortgelijk werk doen als de uitzendkracht, zo bepaalt de sector-cao.

**4. Moeten uitzendkrachten evenveel verdienen als personeel in dienst van de RAV zelf?**

Het gaat om gelijke nominale loonbedragen, dat betekent bijvoorbeeld niet dat de uitzendkracht onder alle omstandigheden een gelijke loonsverhoging kan claimen.

**5. Over welke periode dien ik het maximumpercentage van 10% oproep- en uitzendkrachten te meten?**

De sector-cao geeft geen vaste periode voor deze meting. Het is het meest praktisch om dit eenmaal per jaar op een vast tijdstip te meten.

## **Toelichting bij hoofdstuk 4 van de sector-cao**

### **Salaris/toeslagen/vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen/bovenwettelijke WW-uitkeringen**

#### Artikel 4.2 – Salaris

- 4.1 Lid 5 van dit artikel bepaalt dat door een deeltijder gemaakte meeruren moeten worden uitbetaald volgens de in het artikel genoemde toeslag. Meeruren moeten niet worden verward met overuren. De deeltijder maakt pas overuren als hij arbeid verricht buiten het basisdienstrooster/dienstrooster, voor zover daarmee de voltijd arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1 en/of artikel 6.3 wordt overschreden (art. 4.10). Dit betekent concreet dat iemand met bijvoorbeeld een dienstverband van 30 uur, die 35 uur werkt, de extra gewerkte vijf uren niet als overuren, maar als meeruren krijgt uitbetaald. Voor deeltijders worden dus wat de overuren betreft geen naar rato berekeningen toegepast en gelden dezelfde regels als voor voltijders.
- 4.2 De periode waarover wordt bepaald of een deeltijder naast meeruren ook overuren heeft gemaakt volgt niet uit de sector-cao. Het meest voor de hand liggend is uit te gaan van de roosterperiode die bij de werkgever geldt. Verder is het moeilijk om te bepalen welk percentage overwerktoeslag moet worden toegepast bij een deeltijder die de 36 uur overschrijdt. Dit is alleen op te lossen door de weken terug te halen waarbinnen de 36 uur is overschreden en dan te bekijken welke overwerkpercentages hierbij horen. Omdat dit uitvoeringstechnisch heel lastig is, is een voorstel ingebracht om een standaardpercentage voor extra diensten in het lopende rooster standaard te vergoeden op 175%, maar dat voorstel heeft het niet gehaald in deze cao-ronde.

#### Artikel 4.4 – Waarneming hoger gewaardeerde functie

- 4.3 Als de werknemer gedurende een aaneengesloten periode van meer dan drie maanden een hoger gewaardeerde functie waarneemt, dan wordt de werknemer met ingang van de vierde maand ingedeeld in de naastliggende hogere functieloonschaal met hetzelfde periodieknummer. Dit blijft gelden zolang de waarneming voortduurt. Het verdient aanbeveling om de waarneming en de hogere waardering schriftelijk vast te leggen, en daarbij ook op te nemen dat de hogere waardering weer eindigt als de waarneming eindigt.
- 4.4 Het kan voorkomen dat een werknemer niet de hele functie waarneemt, maar wel een aantal belangrijke onderdelen daarvan. Het ligt in dat geval voor de hand om – als blijkt dat de waarneming langer dan drie maanden gaat duren – tijdig afspraken te maken of artikel 4.4 in het specifieke geval al dan niet zou moeten worden toegepast. Richtlijn zou moeten zijn in hoeverre meer of moeilijkere taken door de werknemer worden waargenomen, en of dit een (extra) belasting betekent ten opzichte van zijn normale werkpakket.

#### Artikel 4.5 – Vakantietoeslag

4.5 De vakantietoeslag wordt berekend over het jaarsalaris. Het jaarsalaris bestaat uit 12 x het bruto maandsalaris (exclusief alle vergoedingen en toeslagen, vergelijk artikel 4.1) en wordt berekend aan de hand van de periode 1 juni tot en met 31 mei van het voorafgaande jaar. Als de werknemer gedurende het jaar een periodieke verhoging ontvangt (art. 4.3), dan wordt de vakantietoeslag dus ook berekend over die periodieke verhoging, naar rato van het aantal maanden dat de werknemer deze verhoging ontvangen heeft, en dat binnen de periode waarover de vakantietoeslag berekend wordt.

#### Artikel 4.7 – Gratificatie en (tijdelijke) toeslagen

4.6 De werkgever kan aan de werknemer een gratificatie of (tijdelijke) toeslag geven als de werknemer een bijzondere prestatie verricht ten behoeve van een (in principe) vooraf vastgesteld doel. Ook kan een gratificatie of (tijdelijke) toeslag worden gegeven als de werknemer een complementaire aan de functie gerelateerde taak verricht, zoals bijvoorbeeld ergocoaching, BOT of werkbegeleiding. Ook in dit laatste geval is het raadzaam om vooraf duidelijke afspraken over een gratificatie of (tijdelijke) toeslag te maken.

4.7 Ten aanzien van de pensioengevendheid van een tijdelijke toeslag dient men het pensioenreglement van ABP of respectievelijk PZFW te raadplegen. Verder moet worden voorkomen dat de mogelijkheid van een gratificatie/tijdelijke toeslag in een reguliere functiebeschrijving geïntegreerd wordt, omdat dit het tijdelijke en individuele karakter aan de gratificatie/toeslag kan ontnemen, en daarnaast problemen kan opleveren op het moment dat de functiebeschrijvingen in het functiebeschrijvings- en functiewaarderingssysteem FWG 3.0 moeten worden ingebracht (vergelijk art. 5.2 lid 2).

### **FAQ's**

- 1. Is een cafetariamodel nog mogelijk?**  
Nee. De sector-cao is een standaard-cao en maakt uitrui van arbeidsvoorwaarden niet mogelijk.
- 2. Kan ik nog een maaltijdvergoeding geven bij aanwezigheidsdiensten?**  
Nee.
- 3. Is een fietsenregeling nog mogelijk?**  
Ja. Het staat de werkgever vrij om aan de werknemer fiscale voordeelregelingen aan te bieden zolang er maar geen kosten voor de werkgever mee gemoeid gaan.
- 4. Krijgen parttimers over hun gewerkte meeruren ook ORT?**  
Wel over meeruren, niet over overuren (zie artikel 4.9 lid 4 in de sector-cao).
- 5. Hoe bereken ik of er een eventuele verrekening van de eindejaarsuitkering in januari 2011 dient plaats te vinden?**

Hierbij dient gekeken te worden naar de hoogte van de reguliere (en buiten de afspraken in het kader van het overgangsbeleid van toepassing zijnde) levensloopbijdrage in 2010. Bedraagt deze levensloopbijdrage samen met de verstrekte eindejaarsuitkering in december 2011 minder dan 7,33% dan dient een aanvulling in januari 2011 plaats te vinden  
De levensloopafspraken in het FLO-overgangsrecht moeten los gezien worden van de bepaling over de eindejaarsuitkering, waarin is bepaald dat de medewerkers met een werkgeversbijdrage levensloop deze in moeten leveren. Dit betekent dat werknemers op wie het FLO-overgangsrecht inclusief de levensloopregeling van toepassing is een verrekening krijgen van  $7,33\% - 5\% = 2,33\%$  over het 2e halfjaar van 2010

**7. Hoe wordt de vakantietoeslag berekend?**

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris. Het jaarsalaris is 12 x het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, exclusief vergoedingen en toeslagen en wordt berekend over het voorgaande jaar van 1 juni tot en met 31 mei.

**8. Krijg je het vakantiegeld over de ORT maandelijks uitbetaald**

Ja, in de CAO staat dat de vakantietoeslag in de ORT is inbegrepen; er wordt uitgelegd waarover het vakantiegeld dat in mei wordt uitbetaald; dan wordt de vakantiegeldtoeslag die is opgenomen in de ORT dus maandelijks uitbetaald.

**9. Is de onregelmatigheidstoeslag inclusief vakantiegeld?**

Ja, de bedragen van de onregelmatigheidstoeslag die in de CAO zijn genoemd zijn inclusief de vakantietoelage.

**10. Hoe wordt de vakantietoeslag berekend?**

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris. Het jaarsalaris is 12 x het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, exclusief vergoedingen en toeslagen en wordt berekend over het voorgaande jaar van 1 juni tot en met 31 mei.

**11. Hoeveel bedraagt de eindejaarsuitkering als iemand tussentijds, bijvoorbeeld in mei 2011, uit dienst treedt?**

Bij eerdere uitdiensttreding wordt de eindejaarsuitkering berekend over de maanden van het jaar dat de werknemer in dienst was. Vanaf 1 januari 2011 bedraagt het percentage eindejaarsuitkering 7,33%. In dit voorbeeld wordt vijf maanden dit percentage aan eindejaarsuitkering bij uitdiensttreding verstrekt.

**12. Wordt er nog een levensloopbijdrage verstrekt?**

Nee, met uitzondering van die situaties die onderdeel zijn van het overgangsbeleid. De werknemer kan wel blijven deelnemen aan een levensloopregeling of spaarloonregeling. Hiervoor zijn geen centrale regelingen getroffen.

**13. Wat houdt de tijdelijke toeslag van artikel 4.7 van de sector-cao in?**

Als een werknemer een bijzondere of buitengewone prestatie levert (in de regel naar aanleiding van een van tevoren vastgesteld doel), kan de werknemer een gratificatie

of een tijdelijke toeslag aan de werknemer toekennen. Hetzelfde geldt als de werknemer een (tijdelijke) aan zijn functie complementaire taak verricht. Het is raadzaam om een dergelijke afspraak goed schriftelijk vast te leggen, overeen te komen hoeveel de gratificatie/toeslag bedraagt, en af te spreken wanneer de tijdelijke toeslag eindigt. (Een gratificatie wordt in principe eenmalig verstrekt).

**14. Moet ik ook een dienstjarengratificatie verstrekken als een werknemer in een overgangsregeling zit, niet meer actief is, maar alleen formeel nog een dienstverband heeft?**

Artikel 4.8 van de sector-cao bepaalt dat een werknemer recht heeft op een dienstjarengratificatie als hij onafgebroken in dienst is geweest bij de werkgever. Als hij in een overgangsregeling zit, maar nog steeds formeel in dienst, zou dus naar de letter van de sector-cao inderdaad een dienstjarengratificatie moeten worden verstrekt. De sector-cao maakt nu geen onderscheid tussen werknemers die 'actief' in dienst zijn en werknemers die een gedeelte van diensttijd 'passief' in dienst zijn. In het FLO-overgangsrecht is echter vastgelegd dat indien medewerkers in een overgangsrecht zitten in de fase van volledig onbezoldigd verlof zitten of in de levensloofase EN geen werk meer verrichten voor de baas wordt tijdens deze periodes geen diensttijd meer wordt opgebouwd die telt voor een jubileum. Om consequent te zijn in de sector is deze werkwijze ook voor het particuliere deel van de sector aanbevelenswaardig.

**15. Hoe hoog is de dienstjarengratificatie als de werknemer parttime werkt in het kader van een overgangsregeling?**

De gratificatie bestaat uit het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en exclusief alle overige vergoedingen en toeslagen. Als de werknemer ook in een overgangsregeling zit, is het het meest logisch om sec naar het bruto inkomen (inclusief vakantietoeslag) uit het parttime dienstverband en uit de overgangsregeling te kijken dat de werknemer ontvangt.

**13. Hoe ga ik om met een werknemer die op grond van oude cao-bepalingen op korte termijn een dienstjarengratificatie zou krijgen, maar deze door aanpassingen in de nieuwe sector-cao net misloopt?**

Strikt genomen valt zo'n medewerker buiten de boot en krijgt deze geen dienstjarengratificatie. Hij of zij zou zich tot de hardheidscommissie kunnen wenden.

**14. Welk salaris en welke vergoedingen krijgt de werknemer nu precies tijdens een aanwezigheidsdienst van 24 uur (zowel als er wel als wanneer er geen arbeid wordt verricht).**

Vergelijk punt 6.3 hieronder.

**15. Wanneer krijgt de werknemer bereikbaarheids toeslag?**

Als de werknemer een bereikbaarheidsdienst verricht (zie artikel 6.9 van de sector-cao).

**16. Hoe ga ik om met woon-werkverkeer als een werknemer op meerdere**

### **standplaatsen werkt?**

Dan krijgt deze medewerker gewoon zijn feitelijke woon-werkafstand conform de tabel betaald, bijvoorbeeld 2 dagen een vergoeding voor 10 kilometer afstand en 3 dagen een vergoeding van 20 kilometer. Bij incidentele inzet op voor de medewerker ongebruikelijke standplaatsen kan een dienstrestarief overwogen worden onder aftrek van het tabelbedrag voor woon-werkverkeer. Als een medewerker incidenteel werkt op een standplaats die dicht bij zijn woonadres is, wordt géén korting op het standaardbedrag voor woon-werkverkeer toegepast.

**17. Als een medewerker incidenteel op een andere verder weg gelegen standplaats werkt, mag de extra reistijd dan als werktijd worden gezien.**

Er zijn geen reistijdbepalingen opgenomen in de sector-cao, dus op grond van de sector-cao is hiervan geen sprake.

**18. Mag ik ook een treinabonnement vergoeden?**

De werknemer heeft recht op een maandelijkse tegemoetkoming in de reiskosten (zie artikel 4.14 van de sector-cao) en die tegemoetkoming kan hij gebruiken voor een treinabonnement.

**19. Hoe zit het nu precies met vrijwillig en verplicht verhuizen?**

Het begrip 'verplicht' verhuizen is van belang om te bepalen of de werknemer aanspraak heeft op de verhuiskostenregeling (artikel 4.16 van de sector-cao). Verplicht verhuizen vindt plaats als de werknemer verhuist als gevolg van een standplaatswijziging als gevolg van een overheidsbesluit, of als een verhuisplicht door de werkgever aan een werknemer wordt opgelegd (via een met de OR overeengekomen regeling) bij overplaatsing naar een standplaats.

## Toelichting bij hoofdstuk 5 van de sector-cao

### Functiewaardering en inschaling

#### Artikel 5.1 – Vaststelling en inschaling kernfuncties

- 5.1 Artikel 5.1 benoemt de drie kernfuncties en de bijbehorende waardering. De overige binnen de ambulancezorg voorkomende functies zijn niet benoemd en gewaardeerd. Hoe deze functies moeten worden benoemd en gewaardeerd is op dit moment nog niet in de cao vastgelegd. De functies kunnen op lokaal niveau worden vastgesteld en gewaardeerd volgens de huidige functiewaarderingssystematiek die al voor de ingang van de sector-cao werd toegepast.

#### Artikel 5.2 – Functie-indeling

- 5.2 De functie van de werknemer wordt ingedeeld in de bij de functie behorende functieloonschaal. Ook kan inschaling in een aanloopschaal plaatsvinden. Op dit moment zullen per organisatie al richtlijnen gelden voor inschaling van werknemers in een aanloopschaal. In de sector-cao is vastgelegd dat een medewerker tot maximaal één jaar na het voltooien van de initiële opleiding in de aanloopschaal ingedeeld kan blijven.
- 5.3 Vanaf 1 januari 2011 (de datum van inwerkingtreding van de sector-cao) wordt door een paritair samengestelde werkgroep begonnen met de voorbereiding van de implementatie van het functiebeschrijvings- en functiewaarderingssysteem FWG 3.0. Dit systeem zal met ingang van 1 januari 2013 worden ingevoerd en de uitwerking daarvan zal worden neergelegd in de eerstvolgende cao.

## FAQ's

- 1. Hoe moet worden omgegaan met de inschaling van functies die buiten de kernfuncties vallen?**  
Zie punt 5.1 hierboven. Tijdens de looptijd van de sector-cao wordt de implementatie van het functiebeschrijvings- en functiewaarderingssysteem FWG 3.0 voorbereid (zie punt 5.3 hierboven).
- 2. Is er ook een centraal vastgestelde functiebeschrijving van de kernfuncties beschikbaar?**  
Nee, op dit moment nog niet.
- 3. Moet ik een nieuwe werknemer inschalen in de aanloopschaal?**  
Alleen als de werknemer nog een initiële opleiding moet volgen.
- 4. Hoe gaat het straks met FWG 3.0?**  
Zie punt 5.3 hierboven.
- 5. Kan ik met mijn overige functies nu al met FWG 3.0 aan de slag?**  
In principe kan het systeem nu al als handvat worden gebruikt om

functiebeschrijvingen met de bijbehorende waardering te ontwikkelen. Deze systematiek kan echter pas definitief worden gebruikt op het moment dat FWG 3.0 is ingevoerd.

## Toelichting bij hoofdstuk 6 van de sector-cao

### Arbeidsduur en werktijden

#### Artikel 6.1 – Voltijd

6.1 De voltijd arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week. Als het basisdienstrooster aanwezigheidsdiensten kent, bedraagt de voltijd arbeidsduur gemiddeld 36 tot 48 uur per week. De arbeidstijd mag verlengd worden tot gemiddeld 60 uur per week, maar uitsluitend voor de inzet van de werknemer in aanwezigheidsdiensten én er moet met de werknemer een maatwerkovereenkomst (art. 4:8:2 Arbeidstijdenbesluit) worden gesloten.

#### Artikel 6.2 – Deeltijd

6.2 Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband gelden de bepalingen van de sector-cao naar rato van de overeengekomen deeltijd arbeidsduur. Dit geldt niet als de sector-cao anders bepaalt. Bijvoorbeeld in geval van de bijdrage ziektekostenverzekering (artikel 4.17 lid 3).

#### Artikel 6.8 – Aanwezigheidsdienst

6.3 De aanwezigheidsdienst wordt door de werknemer doorgebracht in de bedrijfsruimte. De uren tussen 8.00 en 23.00 uur worden tegen 100% vergoed. De uren tussen 23.00 en 8.00 uur worden tegen een percentage van 30% vergoed. De werknemer ontvangt tevens ORT conform de bepalingen in artikel 4.9. Als gedurende een aanwezigheidsdienst tussen 23.00 en 08.00 uur op oproep arbeid wordt verricht wordt een toeslag van 70% op het uurloon gegeven. Daarnaast wordt over die uren op oproep tussen 23.00 en 08.00 uur een toeslag verstrekt zoals weergegeven in artikel 4.11 lid 2. Deze toeslag wordt uitgekeerd als hij hoger is dan de ORT die men ontvangt; de ORT komt dan te vervallen. Mocht de ORT hoger zijn dan wordt deze laatste uitsluitend toegekend. Dus niet allebei de toeslagen maar uitsluitend de hoogste toeslag wordt toegekend.

#### Artikel 6.10 – Consignatiedienst ten behoeve van GHOR-taken

6.4 Lid 4 van dit artikel bepaalt dat de vergoedingsregeling voor de consignatiedienst door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad wordt opgesteld. Bij een aantal organisaties wordt de vergoeding echter door de GHOR-bestuurder vastgesteld.

### FAQ's

#### **1. Hoeveel uur telt een 24-uurs aanwezigheidsdienst mee voor de Arbeidstijdenwet?**

Artikel 6.1 lid 3 van de sector-cao gaat over de berekening van de uren van de aanwezigheidsdiensten die meetellen voor de Arbeidstijdenwet. Alle uren van de aanwezigheidsdiensten tellen mee voor de bepaling van 48 of 60 uur per week; echter de nachtelijke uren worden voor 0,3 meegeteld in het rooster om weer op de arbeidsomvang van 36 uur uit te komen. Een voorbeeld van een 24-uursdienst:

tussen 08.00 en 23.00 uur zijn 15 volledige uren en tussen 23.00 en 08.00 uur zijn dit 2,7 uren, dus  $15 + 2,7 = 17,7$  uren in totaal.

**2. Waarvoor is een maatwerkovereenkomst nodig?**

Een maatwerkovereenkomst kan alleen met een individuele werknemer worden gesloten. Voor het introduceren van de mogelijkheid van maatwerkovereenkomsten is overleg met de OR nodig. De maatwerkovereenkomst maakt het mogelijk om de arbeidstijd – alleen voor de inzet in aanwezigheidsdiensten – te verlengen tot gemiddeld maximaal 60 uur per week; hiermee wordt de flexibiliteit vergroot zowel voor de organisatie als voor de medewerker (ook met het oog op nevenfuncties).

**3. Wat voor gevolgen heeft het ophogen van een bepaalde functie naar een 40-urige werkweek?**

Zie artikel 6.3 lid 2 van de sector-cao. Hierin is niet vastgelegd dat de ophoging evenredig doorwerkt in de verlofopbouw wat echter wel voor de hand ligt om te doen. Monitoring hierop hoe de sector hiermee omgaat zal plaatsvinden (uitwisseling in kennisgroep P & O) waarna in een volgende cao-ronde dit opnieuw aan de orde kan komen. Daarnaast kan het ophogen van een bepaalde functie doorwerken in het overgangsrecht indien betrokkene hieronder valt.

**4. Is er nog wel een aanvullend roosterreglement mogelijk?**

Het is gebruikelijk en ook een kwestie van goed werkgeverschap om een set van uitvoeringsspelregels (huisreglement) in overleg met de ondernemingsraad rondom de roostering vast te stellen. Formeel heeft de OR op grond van de sector-cao alleen iets te zeggen over basisdienstrooster (artikel 1.1) en arbeidstijd en dienstrooster (zomervakantie en feestdagen), artikel 6.4 lid 4.

**5. Wat is een dagloon in het kader van de 25% vergoeding bij het niet tijdig kenbaar maken van reservediensten?**

Het dagloon bedraagt 7,2 x het uurloon. Het uurloon is  $1/156^e$  deel van het salaris, gebaseerd op een voltijd dienstverband in de zin van artikel 6.1 van de sector-cao.

**6. Moet ik voor nieuwe aanwezigheidsdiensten eerst overleggen met de vakorganisaties? Waarom niet met de eigen ondernemingsraad?**

Ja, dit is zo afgesproken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties tijdens de cao-onderhandelingen. In geval van nieuwe aanwezigheidsdiensten wordt geadviseerd contact op te nemen met AZN vanwege de werkgeversfunctie richting de vakbonden.

**7. Kunnen leidinggevenden of kantoorfuncties ook worden ingezet voor bereikbaarheidsdiensten?**

In artikel 6.9 wordt gesproken over 'het elders dan in de bedrijfsruimte op oproep beschikbaar zijn voor het verlenen van ambulancezorg'. Dit impliceert dat bereikbaarheidsdiensten wel een indirecte link met het verlenen van ambulancezorg moeten hebben; inzet van kantoorfuncties ligt niet voor de hand; wel de inzet van leidinggevenden voor bijvoorbeeld opvang van ziekte in het rooster waarmee voor de

beschikbaarheid voor verlenen van ambulancezorg wordt geborgd.

**8. De vergoeding van GHOR-taken wordt vastgesteld door het GHOR-bestuur; hoe dien ik om te gaan met het overleg met de ondernemingsraad?**

In dat geval is er geen noodzaak om overleg met de ondernemingsraad te voeren.

**9. Waarom wordt er standaard 7,2 uur vergoed bij een compensatie van een feestdag?**

Omdat er anders een verschil zou ontstaan tussen diegenen die werken op een feestdag en diegenen die niet moeten werken. Deze laatste groep krijgt standaard 7,2 uur gecompenseerd voor een doordeweekse feestdag bij een onregelmatig rooster. Het is het meest eerlijk om dit ook voor diegenen die moeten werken te doen; anders ontstaat er een ongelijke situatie. Een voorbeeld; iemand begint 2<sup>e</sup> Kerstdag om 8.00 uur s'avonds. Bij compensatie werkelijke uren zou hij maar 4 uur krijgen en zijn collega die vrij is 7,2 uur. Daarom is voor een standaard van 7,2 uur gekozen.

## Toelichting bij hoofdstuk 7 van de sector-cao

### Vakantie, verlof en persoonlijk levensfasebudget

#### Artikel 7.2 – Opbouw vakantie-uren

- 7.1 Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer – kort gezegd – alleen vakantie-uren op over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid (art. 7.2 lid 3). De bepaling vloeit voort uit een bepaling van het Burgerlijk Wetboek. Deze wetgeving is echter in strijd met Europese wet- en regelgeving, hetgeen betekent dat het Nederlandse BW hierop zal moeten worden aangepast. Tot die tijd kan de bepaling zoals in de cao is opgenomen te worden toegepast. Via AZN en de VNG zullen de leden op de hoogte worden gehouden van de recente ontwikkelingen.

#### Artikel 7.10 – Invulling en aanwending Persoonlijk Levensfasebudget

- 7.2 Het Persoonlijk Levensfasebudget (PLB) is een nieuw instrument. De werknemer bouwt ieder jaar – naast zijn vakantieuren – een aantal uur PLB op dat hij naar eigen inzicht mag aanwenden. De aanwending dient echter wel de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen, en om die reden is in de sector-cao afgesproken dat werkgever en werknemer elk jaar in het kader van het jaargesprek (art. 10.2) afspraken maken over de aanwending van het PLB. Op deze manier wordt aan de werkgever een mogelijkheid tot sturing gegeven.
- 7.3 Het opgebouwde PLB verjaart niet. Als de werknemer naar een andere werkgever gaat, kunnen de opgebouwde PLB-uren (op verzoek van de werknemer) alleen worden overgedragen aan de nieuwe werkgever, als deze onder de werkingssfeer van de sector-cao valt.
- 7.4 Ook PLB-uren worden alleen opgebouwd over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid (art. 7.9 lid 6).
- 7.5 Als de werknemer het niet eens is met een besluit over zijn PLB, kan hij bezwaar instellen bij de Interne Bezwarencommissie.

#### FAQ's

- 1. Dienen de drie aaneengesloten weken in de zomervakantieperiode te worden toegekend?**

Nee, de sector-cao laat werkgever en werknemer hier vrij in.

- 2. Wat zijn voorbeelden van bestedingsdoelen in het kader van duurzame inzetbaarheid waarvoor het Persoonlijk Levensfasebudget kan worden aangewend?**

Een sabbatical, het vrij kunnen nemen ten behoeve van een bepaalde opleiding, het besteden van de vrije uren om de combinatie werk en zorg beter in balans te

brengen, etc. Over de aanwending van het PLB worden gemaakt in het jaargesprek.

**4. Hoe ga ik om met het PLB en uitdiensttreding als er geen sprake is van overdrachtsmogelijkheden naar een andere RAV?**

De sector-cao bepaalt hier niets over. Tijdens de onderhandelingen is wel gesproken over het laten vervallen van de opgebouwde PLB bij een uitdiensttreding, maar dit is uiteindelijk niet in de cao terecht gekomen. Wel zou a contrario geredeneerd kunnen worden dat het PLB kan worden meegenomen naar een werkgever binnen de sector, maar in andere gevallen vervalt. Dit is ook in lijn met het doel ervan (behoud inzetbaarheid in de sector). Of er vervolgens een uitkering van die dagen in geld moet plaatsvinden, is niet expliciet bepaald.

## Toelichting bij hoofdstuk 8 van de sector-cao

### Arbeid en zorg

#### Artikel 8.7 – Ouderschapsverlof

- 8.1 De werknemer, die tenminste één jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft recht op ouderschapsverlof. Dit verlof is onbetaald. In enkele van de aan deze sector-cao voorafgaande cao's werd aan werknemers betaald ouderschapsverlof verleend. In de overgangperiode naar de nieuwe sector-cao kan het voorkomen dat werknemers een aanvraag doen tot ouderschapsverlof dat zal ingaan na inwerkingtreding van de sector-cao. Het ouderschapsverlof is dan vanaf de datum van ingang van de cao onbetaald, en het is goed de werknemer hier tijdig en voorafgaand aan de ingang van de sector-cao op te wijzen zodat het mogelijk is hierop te anticiperen.

#### FAQ's

- 1. Is een ziek kind ophalen bij de opvang calamiteitenverlof?**  
Ja, dit kan zo gekwalificeerd worden. Echter alleen het regelen van een alternatieve opvang; niet het gaan verzorgen van het zieke kind zelf. Hiertoe kan kort- of langer durend zorgverlof worden aangewend.
- 2. Loopt de pensioenopbouw door tijdens een periode van onbetaald verlof?**  
Dit hangt van de betrokken pensioenregeling af. De reglementen van de twee vigerende pensioenfondsen zijn hiertoe leidend; in voorkomende gevallen zal contact met het pensioenfonds dienen te worden gezocht welke mogelijkheden er zijn in combinatie met de wensen van de werknemer.
- 3. Wij hebben iemand al doorbetaald ouderschapsverlof toegezegd in een periode na ingangsdatum van de sector-cao; hoe dienen we hiermee om te gaan?**  
Deze doorbetaling stopt met ingang van 1 januari 2011 als de sector-cao in werking treedt; wel blijft het recht op ouderschapsverlof onverminderd in stand.

## Toelichting bij hoofdstuk 9 van de sector-cao

### Gezondheid, ziekte en preventie

#### Artikel 9.14 – Aanstellingskeuring

9.1 Iedere werknemer die gaat behoren tot de groep van rijdend ambulancepersoneel moet voor zijn indiensttreding een aanstellingskeuring ondergaan aan de hand van vastgestelde functie- en belastbaarheidseisen. Deze eisen zijn opgenomen in bijlage IV van de sector-cao. De uitkomst van een aanstellingskeuring wordt medegedeeld aan de werkgever als 'geschikt' of 'niet geschikt' voor de functie. Als de werknemer niet wil dat de werkgever op de hoogte wordt gesteld van de uitkomst van de aanstellingskeuring dan kan hij dat aangeven maar is dat wel een reden van afwijzing voor de functie.

#### Artikel 9.15 – Periodiek Arbeidsgezondheidskundige Monitor (PAM)

9.2 De PAM is een nieuw instrument en houdt in dat iedere werknemer met een regelmatige interval getest wordt of hij nog voldoet aan de aan zijn functie gestelde bijzondere functie-eisen en belastbaarheidseisen. Het draaiboek voor de PAM komt eind januari 2011 beschikbaar voor alle RAV-en. Normen voor de PAM zijn nog in ontwikkeling en zullen, nadat deze zijn vastgesteld, worden neergelegd in de sector-cao. Of er consequenties aan de PAM worden verbonden dient nog door cao-partijen te worden besloten. Voorlopig wordt de PAM op vrijwillige basis aan werknemers aangeboden. Op werkgevers rust al wel de verplichting een actief gezondheidsbeleid te ontwikkelen (art. 9.7), mede om de werknemer voor te bereiden op een adequate deelname aan de PAM.

### FAQ's

- 1. Waar vind ik informatie over de dagloonregelingen?**  
Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken ([www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)).
- 2. Wat zijn de fiscale spelregels rondom fitnessregelingen?**  
Onder de vigerende regeling zijn er stimulansen in fiscale zin. Onder de nieuwe werkkostenregeling gelden deze niet meer: de fitnessbijdrage kan dan wel worden aangewezen. Voor meer informatie hierover kun je terecht op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)
- 3. Moet ik een nieuwe werknemer een aanstellingskeuring laten ondergaan?**  
Ja, als de werknemer behoort tot de groep van rijdend ambulancepersoneel.
- 4. Waarom is de PAM niet direct verplicht gesteld?**  
Daar was in deze cao-ronde geen ruimte voor. In de nieuwe cao-rondes zal hier opnieuw over worden gesproken.
- 5. Wanneer komt het draaiboek PAM beschikbaar en waar vind ik het?**  
Het draaiboek PAM wordt op een landelijke arbodag op 27 januari 2011 aan de sector gepresenteerd. Met dit draaiboek kunnen RAV-en zelf de PAM aan gaan

bieden via inzet van hun eigen arbodienst of bedrijfsarts. Dit draaiboek zal tzt op de site van Ambulancezorg Nederland worden geplaatst.

## **Toelichting bij hoofdstuk 10 van de sector-cao**

### **Opleidingen, jaar- en loopbaangesprek, persoonlijke ontwikkeling**

#### Artikel 10.2 – Jaargesprek

- 10.1 Werknemer en werkgever houden jaarlijks een gesprek waarin onder andere gesproken wordt over het functioneren van de werknemer en het persoonlijk opleidingsplan van de werknemer. De uitwerking van dit artikel ligt bij de werkgever zelf, in overleg met de ondernemingsraad. Voor het vaststellen van een persoonlijk opleidingsplan kan geput worden uit het collectief opleidingsplan, dat de werkgever jaarlijks moet opstellen, en verder dient een vast aantal onderwerpen in ieder geval aan de orde te komen (art. 10.3).

#### Artikel 10.4 – Loopbaangesprek en loopbaanplan

- 10.2 Verder wordt tussen werkgever en werknemer eenmaal in de drie jaar gesproken over de loopbaan van de werknemer. Afspraken uit dit loopbaangesprek kunnen worden neergelegd in het persoonlijke loopbaanplan en opleidingsplan van de werknemer.

## **Toelichting bij hoofdstuk 11 van de sector-cao**

### **Werkgelegenheid en Sociaal Kader**

Het Sociaal Kader is alleen van toepassing in het kader van een vergunningverlening op grond van de Wet ambulancezorg. Het Sociaal Kader treedt in werking op het moment dat de Wet ambulancezorg in werking treedt.

## **Toelichting bij hoofdstuk 12 van de sector-cao**

### **Pensioen**

## **Toelichting bij hoofdstuk 13 van de sector-cao**

### **Slotbepalingen**

#### Artikel 13.2 – Hardheidsclausule

- 13.1 In gevallen waarin een werknemer door de overgang naar de nieuwe sector-cao dusdanig verslechterde arbeidsvoorwaarden ondervindt, dat daardoor een kennelijk onredelijke situatie ontstaat, kan de werknemer een beroep doen op de hardheidsclausule. De clausule is alleen bedoeld voor stringente hardheidsgevallen, en niet voor een geringe verslechtering. De commissie hardheidsclausule kan invulling geven aan het begrip ‘kennelijk onredelijk’.
- 13.2 De hardheidsclausule is uitgewerkt in een reglement, dat als bijlage IX bij de sector-cao is gevoegd. De werknemer moet zijn beroep op de hardheidsclausule vóór 1 april 2011 onderbouwd indienen bij de Commissie Hardheidsclausule.